

ANEXO 4

ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA



En el Acuerdo de Subvención ISP-OIT, AM COL 154 RBSA, se consideró la necesidad de avanzar en el enfoque de género para el fomento y estímulo de la negociación colectiva en el sector público y se estableció el siguiente resultado *“Propuesta integral del enfoque de género para las negociaciones en el sector público, de tal manera que el proceso de fomento y estímulo se resuelvan asuntos relativos a una cultura excluyente que se expresa en las organizaciones sindicales y fortaleciendo los pasos iniciales que se han dado en las negociaciones del nivel nacional, 2017 y 2019. En particular; apropiación, difusión y promoción de los materiales producidos por ACTRAV para el estímulo de la ratificación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como de la recomendación 206 sobre el mismo asunto, preparando la aplicación de los principios y contenidos de los mismos, en el proceso de negociación colectiva en el sector público”*

Para alcanzar el resultado, la oficina de la Internacional de Servicios Públicos para los Países Andinos, ubicada en Bogotá – Colombia, realizó el Encuentro Regional de Mujeres ISP Valle del Cauca, mismo que contó con el acompañamiento de la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo y de la oficina que la OIT tiene en Cali. El evento permitió reflexionar sobre el enfoque de género en la negociación colectiva del sector público, además de conmemorar el 08 de marzo.

En el Encuentro se abordaron asuntos relacionados con los avances del enfoque de género en la negociación colectiva, las experiencias tanto positivas como negativas del proceso de negociación, las prioridades y las estrategias para continuar fortaleciendo la participación de las mujeres y su enfoque diferencial en los procesos de negociación futura.

1. AVANCES DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Los sindicatos han logrado avances significativos, en los procesos adelantados, los cuales se han elevado al estatus de Política Pública, por ejemplo; las salas de lactancia materna en los espacios de trabajo, que comenzó como parte de los acuerdos para reivindicar los derechos de las mujeres y hoy hacen parte de la Política Pública de Primera Infancia.

- Otro avance significativo es el papel que las mujeres vienen teniendo en las negociaciones colectivas de los diferentes sectores y que han permitido que los pliegos tengan puntos que den respuesta a las necesidades específicas de las ellas.
- Los acuerdos actuales permiten visibilizar diferentes situaciones que afectan los derechos de las mujeres en diferentes ámbitos, lo cual genera que desde la institucionalidad y los sindicatos se avance para cerrar las brechas de desigualdad en esos casos.
- Estos acuerdos deben tener garantías para su aplicación. Para lograrlo se deben buscar mecanismos de exigibilidad, de tal manera que se cumplan y se implementen. Por ejemplo; lo ideal es que estos acuerdos se conviertan en Políticas Públicas, en políticas de estado y no de una determinada administración, empresa o entidad.
- Algunos acuerdos han logrado tener estatus de leyes vinculantes que obligan al Estados a su implementación.



2. EXPERIENCIAS TANTO POSITIVAS COMO NEGATIVAS A RESALTAR.

POSITIVAS

- Las mujeres ya hacen parte activa de las mesas de negociación, lo cual permite que sus necesidades sean expuestas por ellas mismas. Esto se ve reflejado, en muchos casos, en la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras.
- Se han logrado que en las entidades se contemple y ejecuten, en los programas de bienestar, actividades físicas para la reducción del estrés, lo cual conlleva a un mejoramiento en la salud de las mujeres, esto como parte de los acuerdos logrados en los procesos de negociación.
- Se ha logrado la implementación de programas de salud sexual y reproductiva que permite a las mujeres conocer y ejercer estos derechos en los espacios laborales.
- Varios sindicatos de la ISP han logrado la construcción e implementación de la Política de Género, lo cual se traduce en mayores espacios de participación e incidencia para las mujeres
- Las negociaciones que incluyen capítulos de género o que sus puntos incluyen perspectiva de género han logrado incorporar las necesidades de las mujeres, permitiendo que los acuerdos logrados tengan igualdad y promoción de la equidad. Un ejemplo de ello lo expone el sindicato nacional del sistema nacional ambiental, SINTRAMBIENTE, quien

dentro de su negociación logró que se le diera a lxs trabajadorxs vehículos para ir a terreno, ya que en algunos casos se deben transportar en motos, pero las motos que anteriormente tenía la entidad eran muy grandes e incómodas para las mujeres. En la negociación se logró que las motos se cambiaran, para que pudieran ser utilizadas tanto por hombres como por mujeres y que eso permitiera que ellas desarrollaran sus funciones en terreno sin dificultades.

- Se han logrado establecer los horarios flexibles, siendo esto un gran aporte a la vida no solo laboral sino familiar y personal de las mujeres y hombres.
- La implementación de programas para prevención del acoso laboral y sexual toman cada vez más vigencia dentro de las negociaciones, es por ello que cobra importancia continuar trabajando en la ratificación del convenio 190 y la recomendación 206.
- En algunas negociaciones se ha logrado un auxilio de maternidad a partir del sexto mes de gestación, lo cual incide en el cubrimiento de necesidades que, por la condición gestacional de las mujeres, se crean.
- Se han logrado la nivelación salarial por cargo, lo cual aumenta los ingresos de las mujeres, además de subir su remuneración y carga prestacional a largo plazo.
- Se ha logrado además una bonificación por desgaste físico de las mujeres, lo cual demuestra que se avanza en revisar las cargas laborales y las diferencias que, entre hombres y mujeres, existen en el desarrollo de ciertos trabajos.

NEGATIVAS:

- En algunas negociaciones se solicitó una póliza por incapacidad para las mujeres, lo cual permitiría que, cuando las incapacidades fueran superiores a 15 días, la póliza compensara la pérdida económica dado los descuentos que se hacen por concepto de incapacidad. Sin embargo, no se logró.
- Se han solicitado, en varias negociaciones, la adecuación de espacios para pausas activas, lo cual no se ha logrado, dado que los empleadores no ven la necesidad de generar este tipo de procesos.
- Aún no se logra una representación adecuada, en las mesas de negociación, de las mujeres trabajadoras, lo que conlleva a una recarga de responsabilidad sobre las que participan de los procesos de negociación.



3. PRIORIDADES PARA CONSOLIDAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

- Se hace necesario y casi urgente que en los procesos de capacitación para las negociaciones colectivas se tenga en cuenta tanto el enfoque como la perspectiva de género. Si bien es cierto se ha avanzado mucho, lo que se quiere es que este enfoque sea de obligatorio cumplimiento en todos los pliegos y peticiones que se presenten por parte de los sindicatos a los empleadores y otras instancias de participación.
- Frente a las garantías para las víctimas de acoso, se proponen tres puntos fundamentales para la plena implementación de estas directrices: es necesario trabajar en la promoción por la ratificación del convenio 190; se debe generar la debida capacitación y socialización de las rutas de atención a víctimas de acoso y abuso sexual y por último; se debe avanzar para que los procesos tengan un fallo, frente a las denuncias interpuestas, dado que muchos de ellos no terminan.
- Es importante que, para los regímenes especiales existentes en Colombia, se puedan generar acuerdos adicionales para la implementación del enfoque de género.
- Para la implementación real de los puntos acordados y sus acciones se hace necesario que, desde las empresas e instancias encargadas, se definan presupuestos reales y claros, dado que, si bien en muchas negociaciones los puntos quedan acordados, no logran su implementación por la excusa de la falta de recursos. Casi siempre los puntos con enfoque diferencial son los últimos en la cola de asignación de presupuesto.
- Se debe lograr el obligatorio cumplimiento del lenguaje incluyente y no sexista en todos los ámbitos institucionales.
- Se debe promover acciones afirmativas tanto al interior de las instituciones como de las organizaciones sindicales frente a la población trabajadora más vulnerable; mujeres, comunidad LGBTIQ, negritudes. Parte de estas acciones es permitirles una participación activa y que en los pliegos de peticiones también se vean reflejadas sus necesidades laborales.
- Es necesario, dada la coyuntura actual de nuestro país, que en los pliegos de peticiones y demás procesos de dialogo se siga visibilizando y aportando para lograr una cultura de PAZ en Colombia y que los servidores públicos estén inmersos en estos programas.
- Por último, se hace necesario contar con las garantías para el ejercicio sindical con perspectiva de género para que las mujeres puedan seguir participando en los espacios sindicales en puesto de dirección e incidencia.

4. ESTRATEGIAS

- Es importante ampliar la participación de las mujeres y comunidad LGTBI en los procesos de negociaciones colectivas.
- La participación e implementación de lenguajes incluyentes permiten un avance en la garantía de los derechos de las mujeres.
- Se debe capacitar frente a los acuerdos logrados al interior de los sindicatos, dado que muchos no se conocen.

- Como estrategia primordial se debe garantizar que las mujeres estén en las juntas directivas y en cargos de incidencia de las organizaciones sindicales, de tal manera que se promueva el cumplimiento de la política de género que tiene al ISP.
- Se deben abordar capacitaciones en temas tales como; techos de cristal, escaleras rotas y pisos pegajosos como fenómenos en el mundo del trabajo que afectan mucho a las mujeres.
- Se debe hacer intervención en los manuales de funciones con enfoque de género.
- Al interior de las organizaciones sindicales se debe hacer revisión y ajuste para que los estatutos tengan enfoque de género ya que esto permite la participación e incidencia de las mujeres en las diferentes esferas de la organización.
- Se debe promover los relevos generacionales e incidencia por parte de las bases de los sindicatos.
- Generar una herramienta de seguimiento, evaluación y sanción para las entidades que no cumplan con los acuerdos de los pliegos y convenciones.
- Promover en los escenarios de dialogo social, ya sea bipartito o tripartito, la más amplia participación de mujeres, de tal manera que sean voceras del enfoque diferencial de género en ellos.
- Priorizar la participación e incidencia en la Subcomisión de Género, que fue constituida como resultado de la negociación nacional estatal.

