

# Hacia una política sindical de género en SINALTRAINAL 2021

Memorias taller 7 y 8 de septiembre  
Dosquebradas, Risaralda.



16 NOVIEMBRE

Area de Mujer, Genero y Población diversa de  
SINALTRAINAL.

Con el apoyo de ATI, SOLSOC, FGTB HORVAL

Creado por: Juliana Millán Guzmán



Con el apoyo de



Belgique  
partenaire du développement



---

## Hacia una política Sindical de género en SINALTRAINAL

Convoca El Área de Mujer y Género de Sinaltrainal

Taller 7 y 8 de septiembre de 2021, Dos Quebradas, Risaralda

Acompaña Asociación de Trabajo Interdisciplinario ATI

### Objetivo del taller:

Ordenar los elementos necesarios para evaluar la situación actual de SINALTRAINAL con las compañeras y compañeros de todas las seccionales del país, sobre las acciones previstas por el sindicato para considerar los retos y propuestas de las mujeres y población diversa trabajadora del sistema agroindustrial en Colombia. Siguiendo así la hoja de Ruta hacia la construcción y consolidación de una política de género y diversidad sexual en SINALTRAINAL.

### Metodología:

El taller consta de tres momentos que recogen los debates desarrollados por las compañeras de SINALTRAINAL los días y momentos anteriores. EL primero de ellos fue una deconstrucción de algunos de los conceptos que se han convertido en piezas vertebrales de la propuesta de esta política. Se aplicaron metodologías propuestas del “teatro acción” para trabajar los siguientes elementos de ruta propuestos por el grupo coordinador del Área de Mujer y Género de SINALTRAINAL

- Construir Política de género
- Educar en política de género
- Igualdad
- Estructura de género
- Reivindicaciones laborales basadas en el género

El segundo momento consistió en una encuesta rápida realizada entre las distintas seccionales con preguntas cerradas que indagaban sobre el desarrollo de cinco ejes temáticos sustanciales para lograr una verdadera inclusión del enfoque de mujer y género al interior de la estructura y acciones sindicales de SINALTRAINAL. Se tomaron en consideración los siguientes ejes:

- Marco Normativo Estatutos, normativa y vida organiza sindical incluyente)
- Democracia Sindical (representación en la estructura)
- Igualdad Salarial y Políticas de Cuidado
- Formación Sindical con perspectiva de género.
- Alianzas políticas

En el tercer momento se escoge la metodología de café del mundo para permitir la discusión de todas las y los asistentes al taller en las propuestas hacia elementos políticos y acciones efectivas de que deberían darse hacia la consolidación de una política de género de SINALTRAINAL

- Marco Normativo Estatutos, normativa y vida organiza sindical incluyente)
- Democracia Sindical (representación en la estructura)
- Igualdad Salarial y Políticas de Cuidado
- Formación Sindical con perspectiva de género.
- Alianzas políticas

## Primera fase del taller lo aprendido, se refleja con el cuerpo, la palabra y la acción.

El teatro acción es una fórmula de interpretación y trabajo colectivo que empleamos en algunas organizaciones para trabajar en el reconocimiento colectiva de lenguajes, conceptos o sentimientos que es preciso integrar con el cuerpo en la palabra y la acción para poder comprenderlos, expresarlos y apropiarlos.

En esta oportunidad se ubicaron cinco elementos sustanciales al trabajo colectivo y el proceso adelantado por las mujeres afiliadas a SINALTRAINAL y considerados en un documento previo por el grupo coordinador del área de género.

Se proponen dos ejercicios construir una interpretación teatral de no más de tres minutos por grupo y una “foto” es decir un instante en que las y los participantes capturan en una sola imagen y con la potencia de sus propios cuerpos la fuerza de sus palabras y acciones.

### 1. Construir política de género

EL primer grupo tenía la tarea de explicar lo que las compañeras entienden por construcción de política pública en género al interior de SINALTRAINAL. Las compañeras y el compañero del primer grupo realizaron una hermosa puesta en escena de las discusiones que se han tenido durante los últimos cuatro años, a partir de la reactivación de las conversaciones sobre el trabajo de las mujeres al interior del sindicato, realizando una serie de letreros que fueron expuestos a sus compañeras y compañeros para luego armar una bella foto con un claro llamado a la diversidad y la inclusión.



Los sujetos de la política: tres letreros de este grupo dejan claro que no son solo las mujeres, por el contrario, construir una política de género incluyente se hace para que “trabajemos codo a codo mujeres, género y población diversa” en el entendido ya complejo por parte del grupo que cuando hablamos de género hablamos de mujeres y hombres ubicados en una discusión profunda de inclusión e igualdad para todas y todos, dentro y fuera del sindicato.

---

El segundo letrado decía “si pides respeto, respétame, soy igual a ti” el gesto claramente identificaba un sujeto ubicado en la población LGBTI<sup>11</sup> con una intención y demanda clara por parte de las y los compañeros inmersos en un contexto global y local de lucha por ser reconocidos e incluidos.

En esta medida el colectivo entiende también que entender, interpretar y actuar sobre las diferencias, supone incluir, entender, interpretar y actuar con la creciente población LGBTI al interior del sindicato y del mundo laboral en general.

El tercero es sintético y claro de los sujetos con los cuales se construye esta tarea “Necesitamos una política incluyente que abarque hombres, mujeres y población diversa”

El segundo grupo de letrados ubican una discusión de orden mundial a la cual no son ajenas las mujeres de SINALTRAINAL y es el significado de la libertad en todas sus formas, expresiones y acciones.

La libertad de expresión, expresada inicialmente en las dificultades que viven otras mujeres en el planeta para poder expresar sus sentimientos, estudiar, participar activamente de la vida social y política de sus propios países.

Ubicando experiencias distantes se reconoce cuán lejos o cerca de la libertad estamos en nuestra propia cotidianidad en Colombia, en nuestra organización, donde si bien es cierto hay unas normas que protegen la igualdad y la libertad, hay también unas barreras culturales y sociales profundas que la restringen y sobre las cuales queda aún una larga tarea por interpretar descubrir y actuar.

Dos letrados adelante fueron una muestra clara de lo anterior “tengo derecho a la educación, rescatando los valores de ética, solidaridad y altruismo” y de otro lado “soy ingeniera ambiental, no soy un objeto sexual” dos mensajes ubicados y claros que denotan no solo el tipo de educación que proponen las mujeres no para sí mismas sino para la sociedad en general. Y por otro lado una vez tenemos la educación no hay peor abuso de la libertad que nuestro cuerpo sea maltratado sin reconocer el valor de nuestras mentes formadas y libres.

La demanda de las mujeres es clara no solo se exige el derecho a una educación, la educación que otros decidan para nosotras, nosotros y nuestras hijas e hijos es una educación que construya los valores que para nosotras son importantes y verdaderamente valiosos para reinterpretar y reconstruir el mundo sobre valores como la ética, la solidaridad y el altruismo, tan distantes de la moral, la ética y la competencia sobre los cuales se sustentan los modelos capitalistas y neoliberales.

El último mensaje de este grupo se refirió al objeto último de la política que resume refuerza de forma muy completa lo que se ha dicho hasta el momento “por una política equitativa y libre de prejuicios”

En este grupo las telas se emplearon como una estructura de articulación de intenciones, lo cual define la necesaria complementariedad de la política en sus diferentes retos de vinculación de sujetos, propuestas y objetivos.

---

<sup>11</sup> **(LGBTI)** según la definición referenciada en la página del Instituto Colombiano de bienestar familiar ICBF **La L corresponde a las mujeres lesbianas**, es decir a aquellas mujeres que su orientación sexual es homosexual; **la G corresponde a los hombres gay**, es decir, a aquellos hombres cuya orientación sexual es homosexual. **La letra B**, corresponde al grupo de mujeres y hombres bisexuales, para quienes su orientación sexual está dirigida tanto a hombres como a mujeres. **La letra T hace referencia al grupo de personas transgeneristas** (travestis, transformistas y transexuales) cuya identidad de género no corresponde a su sexo biológico. **Por último, la letra I corresponde a las personas intersexuales**, es decir a aquellos seres humanos que por su condición biológica no pueden ser clasificados dentro de la construcción Hombre-Mujer.

[¿Qué significan las letras LGBTI? | Portal ICBF - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF](#)

## 2. Educar, formar en política de género.

Este grupo tenía la tarea de construir parte del camino, de la tarea que ya se viene haciendo en lo andado por el área de la mujer y sus articulaciones efectivas en algunas de las formaciones específicas del CELES y el trabajo avanzado en dos de las cinco subdirectivas, como se verá más adelante en el ejercicio evaluativo.

Las mujeres de este grupo nos compartieron un juego de acciones y palabras que hablan del reconocimiento de los diferentes retos que existen al interior del mundo sindical en general para, en principio, reconocer la diferencia.

Las compañeras nos hablan del ámbito del cuidado que disminuyen la posibilidad de participación de afiliadas y afiliados, de las realidades laborales diferenciadas, de las dobles y triples jornadas de las mujeres, de los recursos necesarios para la participación real de las mujeres en las acciones de construcción del sindicato y de la inequidad en la conformación de la representación de las diferentes instancias políticas.

Reconocer estas diferencias tiene acciones concretas que pueden ser reflexionadas y puestas en marcha con la implementación de una política de género clara que tenga en cuenta los recursos y horarios que se destinan a la participación de ámbitos asamblearios

La formación, la educación en género para hombres, mujeres y población diversa pasa por poner en las agendas de debate y formación del sindicato estos retos para poder construir una verdadera participación política diferencial al interior del sindicato. Solo así es posible garantizar espacios reales al interior del Sindicato para la participación de la mujer.

Continúan su puesta en escena con la “invitación abierta a todas y todos, colectivamente a la construcción de una equidad real y política” no solo para un área o una estructura interna más, sino para el fortalecimiento de “la estructura, nuestra estructura que es SINALTRAINAL”

Las mujeres construyen una poderosa foto de su acción colectiva en la cual la sumatoria de fuerzas que sostienen una mujer, que se destaca por su voz, su fuerza y al mismo tiempo la fragilidad e inestabilidad de su posibilidad de acción.



Las telas en este caso conformaron una estructura de apoyo que, en principio desordenada al final de la puesta en escena, para la foto se ordena y emplea las telas en la construcción de una disposición de soporte fuerte y capaz de mantener no una sino todas las mujeres visibles, juntas, cohesionando la fuerza y manteniendo el equilibrio

### *3. Reivindicaciones laborales de género*

El trabajo de este grupo se concentró en identificar las dificultades y retos que existen en el mundo laboral para las mujeres y sobre las cuales debe concentrarse tanto acción transversal de género al interior del sindicato como de las acciones concretas de fortalecimiento y seguimiento que una estructura que se ocupe como sujeto específico de las mujeres y el mundo laboral al interior de SINALTRAINAL.

Las compañeras y el compañero que interpretaron la puesta en escena evidenciaron diversos tipos de inequidades que son el día a día de los que enfrentan las mujeres al exponerse en el mundo laboral: Discriminaciones que tiene que ver con la maternidad (existente y potencial) La comparación permanente de su trabajo en líneas competencia, sin tener en cuenta formación ni condiciones específicas, con el de los hombres, discriminaciones físicas que condicionan puestos y subordinan acciones según la apariencia física alojada en patrones de belleza como la figura, el color del cabello, de la piel o la estatura.

Dichas condiciones discriminatorias generan unas lógicas de poder sobre las mujeres que construyen juicios de valor que condicionan injustificadamente el trabajo de las mujeres. Frente a esta situación el grupo plantea un camino concreto, la unidad para la conseguir correlación de fuerzas y la lucha colectiva



En este caso la tela con la que jugaron las compañeras y los compañeros ha tenido tres metáforas de uso, la primera para cubrir el rostro en una demostración de ofensa y culpa al mismo, es una tela entregada de las manos de un hombre y recibida por las mujeres en medio de juicios y temor. Luego la misma tela es empleada por las mujeres como un lazo de fuerza para juntarse con otras mujeres para exigir y posibilitar transformaciones desde la fuerza colectiva.

### *4. Igualdad de género*

En una puesta en escena de poco más de un minuto, este grupo logra expresar la historia de la construcción de la igualdad por parte de los movimientos feministas, Étnicos y LGBTI. En la primera escena las telas y las mujeres

del grupo reposan en el suelo rodando al único hombre del grupo que se levanta erguido y orgulloso entre las mujeres, utilizando él su tela como un bastón de mando y de poder sobre las compañeras.

Con movimientos suaves que denotan el paso del tiempo una de las compañeras narra en voz profunda y pausada la historia que invoca a los movimientos que han hecho posible la construcción de la equidad

“A través de los tiempos el hombre se ha creído superior a la mujer, la diversidad de género y la raza, pero con las luchas se ha logrado que toso seamos iguales, en condiciones y capacidades

Pasan por nuestras mentes las luchas de los movimientos feministas por la educación igualitaria o el sufragio universal, los movimientos étnicos que en medio de tantos y tantos muertos han conseguido nada más y nada menos que la legitimidad de su propia humanidad, y los movimientos LGBTI o población diversa que se han levantado para decirle al mundo, existimos en las sombras en toda la historia de la humanidad, es hora de salir de ellas y del maltrato que supone la oscuridad que las envuelve.

Luego, otra voz entre el grupo hace una invitación poderosa, colectiva e integradora “juntos y juntas construiremos una sociedad ms justa y con equidad, ¡venceremos! ¡Venceremos!” Esta voz nos dice que la tarea colectiva aún está en construcción, que si bien lo andado es importante aún tenemos un camino por recorrer, luchas por dar y batallas por ganar para construir una sociedad con justicia y equidad.



Las telas envuelven al hombre e inicialmente hay una acción concreta de equiparar su presencia con la de las mujeres, ellas no solo lo envuelven, sino que los hacen descender a su misma posición, darse cuenta que su condición no es mejor que la de ellas y que la injusticia y la inequidad nos abrazan a todos y todas por igual.

” Todos en igualdad de condiciones, hombre, mujeres somos iguales, genero diversidad y raza”

Solo cuando esto pase, solo cuando las mujeres, la población diversa, las minorías étnicas se levantan por su propia fuerza para decirle al otro que su poder no existe realmente, que su condición es tan injusta e inequitativa como la de ellos y ellas, que la lucha debe ser colectiva para vencer las barreras que ya no son solo políticas, económicas o sociales sino que están arraigadas en el fondo de la matriz de pensamientos, palabras y comportamientos que todos y todas llevamos por dentro, en la cultura. Lo cual supone una tarea colectiva y desde todas las matrices del ser social, el individuo, la familia y la sociedad.

### *5. Estructura de género*

Este grupo tenía la tarea de mostrar en una puesta en escena el sindicato por dentro y lo que supone construir una estructura que responda a las necesidades y retos de las mujeres y población diversa.

Se muestra en una primera escena una realidad sentida por las mujeres al interior del sindicato, una junta conformada por hombres entre los cuales hay quienes ven el proceso adelantado por las mujeres como una alerta de desunión en la medida en que supone que la lucha de las mujeres se resume en una lucha de cargos y poder, en tanto que hay otras voces de la junta que apoyan el proceso y consideran que las mujeres pueden formarse para ocupar estos cargos fortaleciendo al sindicato con su presencia.

EL velo lo lleva puesto una mujer que barre el piso, sirve los tintos y atiende a los hombres de la junta mientras estos discuten sobre las mujeres, sin las mujeres. El velo es nuevamente una señal de sumisión y ocultamiento.

Cansada de escuchar a los hombres que se debaten entre dejar o no entrar a las mujeres en la estructura de coordinación del sindicato, la que los escucha y recibe órdenes decide retirar el velo de su rostro y hablar “les voy a decir algo a ustedes hombres, las mujeres yo también puedo coordinar y así como ustedes tengo derechos”

Esta voz es fuerte, es un grito necesario que genera una reacción de sorpresa en la junta y de acción colectiva en las mujeres que evidentemente han escuchado y construido una mesa alterna que discute y espera el momento de levantarse para abrazar a la compañera.

Ante esta presencia la junta se levanta y uno de los compañeros habla en voz serena y propositiva a la junta a la mujer que se ha expresado con fuerza y a las demás mujeres que la rodean “Compañera vamos a construir nuestras políticas”

La acción es clara, mujeres y hombre se levantan y dejan que las telas los abracen para construir una sola estructura que envuelve a una pareja que se entrelaza al centro en un abrazo de fuerza, pronunciando en una sola voz las siguientes consignas “somos libres, somos bellas, transformamos cuerpo y conciencia, por mi presencia y por mi futuro”

Y al final un corto y contundente texto “La realidad de la vida.: La discriminación de esta sociedad capitalista, machista e incrédula no me detendrá, todas y todos tenemos derechos, me uno a SINLATRAINAL para el capitalismo derrotar, juntos somos más.



## Segunda fase la evaluación de las políticas de género al interior del sindicato hoy.

Para este momento se elaboró un cuestionario básico de preguntas y respuestas cerradas en donde se reunieron temas y subtemas que sindicatos de otros países de América Latina y Europa han retomado para elaborar una matriz de indicadores y análisis de contexto que pueden dar cuenta del estado de las políticas de género al interior de las organizaciones.

Las líneas temáticas fueron los siguientes:

- Marco Normativo Estatutos, normativa y vida organiza sindical incluyente)
- Democracia Sindical (representación en la estructura)
- Igualdad Salarial y Políticas de Cuidado
- Formación Sindical con perspectiva de género.
- Alianzas políticas

Tanto la matriz de preguntas como la sistematización de las mismas se anexan a este documento (Anexos 1 y 2) Para aquí retomar las gráficas y algunos análisis de la situación expuestas por las y los participantes al taller.

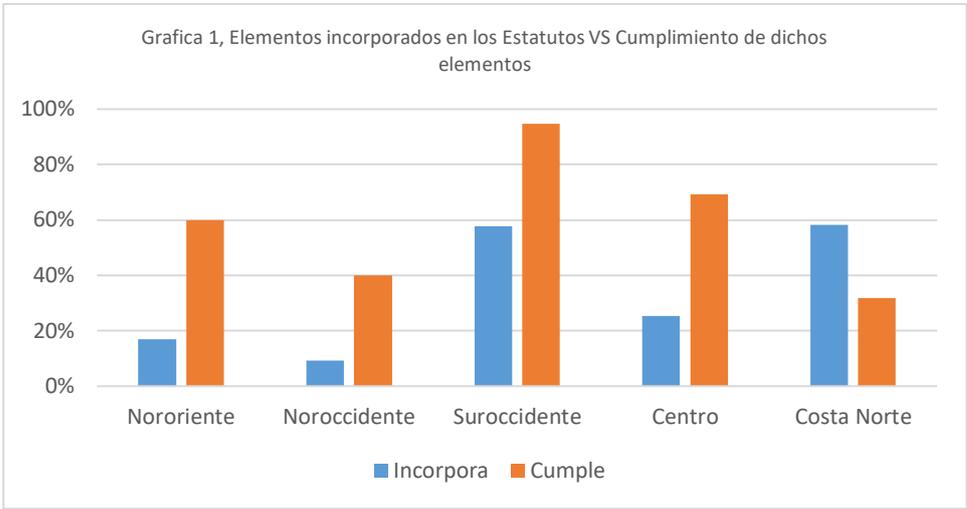
Esta evaluación es importante porque, aunque solo es un muestreo elaborado con algunas de las personas de las subdirectivas, todas ellas y ellos fueron seleccionados por sus regiones para estar en el taller; así que sus voces expresan una realidad que debe ser escuchada y atendida. Estas voces invitan a realizar este tipo de seguimientos y evaluaciones de una forma cada vez más amplia y continua al interior de cada seccional y a acompañar esfuerzos de intercambio y fortalecimiento mutuo a nivel nacional



### *1. Elementos actualmente incorporados en los estatutos vs cumplimiento institucional.*

En este primer análisis se busca reflexionar sobre las medidas que han sido tomadas para que los estatutos u otros documentos construidos por el sindicato y/o las diferentes áreas y seccionales aparezcan de manera incluyente reivindicaciones realizadas por las mujeres. Una visión general de toda la encuesta y los elementos generales evaluados

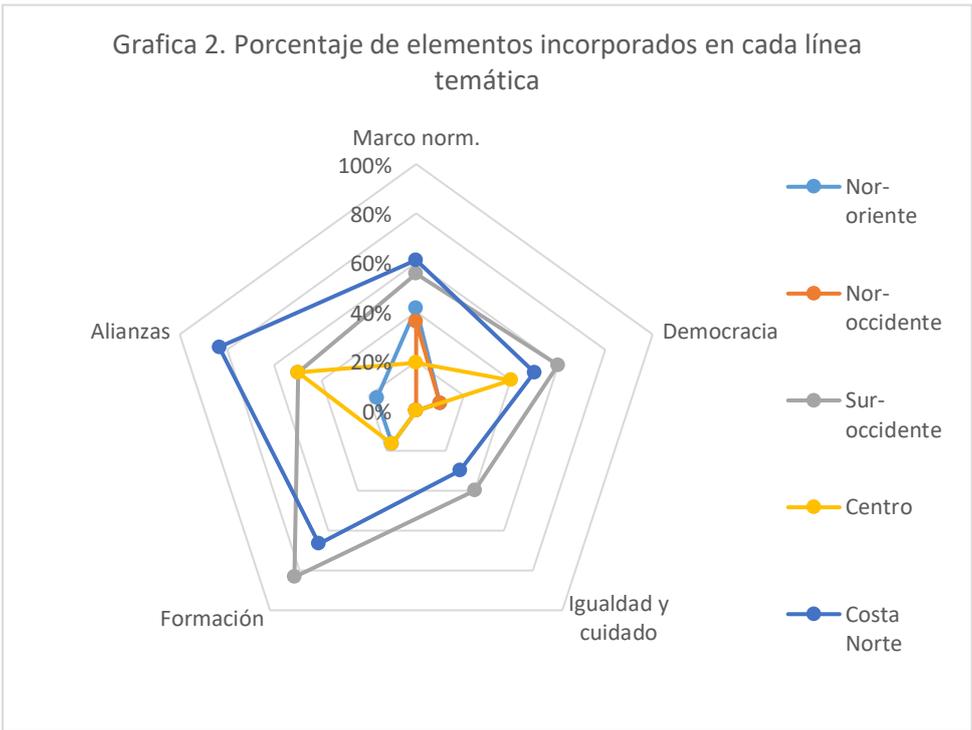
La siguiente grafica identifica los resultados obtenidos en cada una de las seccionales y suponen una mirada rápida de la sensación de compenetración de cada seccional con las agendas propuestas por las mujeres y de aquí en adelante por la población diversa.



La segunda gráfica nos deja saber cuáles son las líneas de cumplimiento en las cuales el sindicato en general se ha comprometido más con la agenda de género.

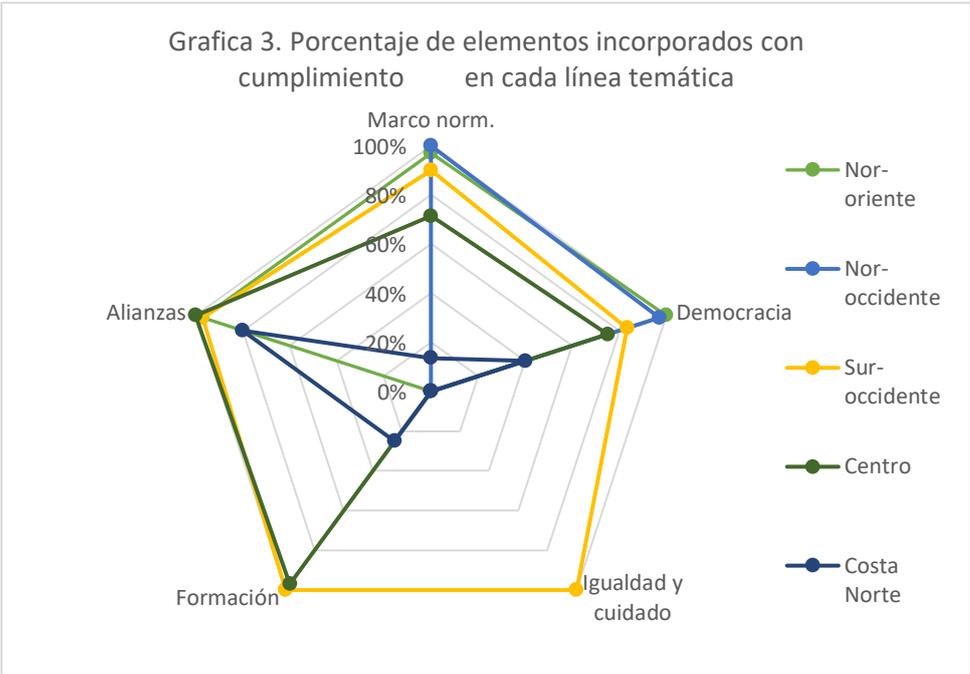
Los resultados dejan claro que son las agendas de Formación y alianzas con otras organizaciones las que han alcanzado puntos más altos de inclusión.

En cuanto al tema regional Nororient y Suroccidente se expresan como regiones mucho mejor evaluadas que las demás, siendo noroccidente y costa las enfrentan una realidad más compleja casi en todos los elementos estructurales analizados.



Ahora bien, de estos elementos incorporados es clave saber cuál es la sensación de cumplimiento regional, es decir no basta que se diga que se hace, sino que se reconozca el hacer con claridad.

El siguiente cuadro muestra entonces que tanto cumplen las seccionales lo dicen que han desarrollado en cada una de los elementos estratégicos evaluados.

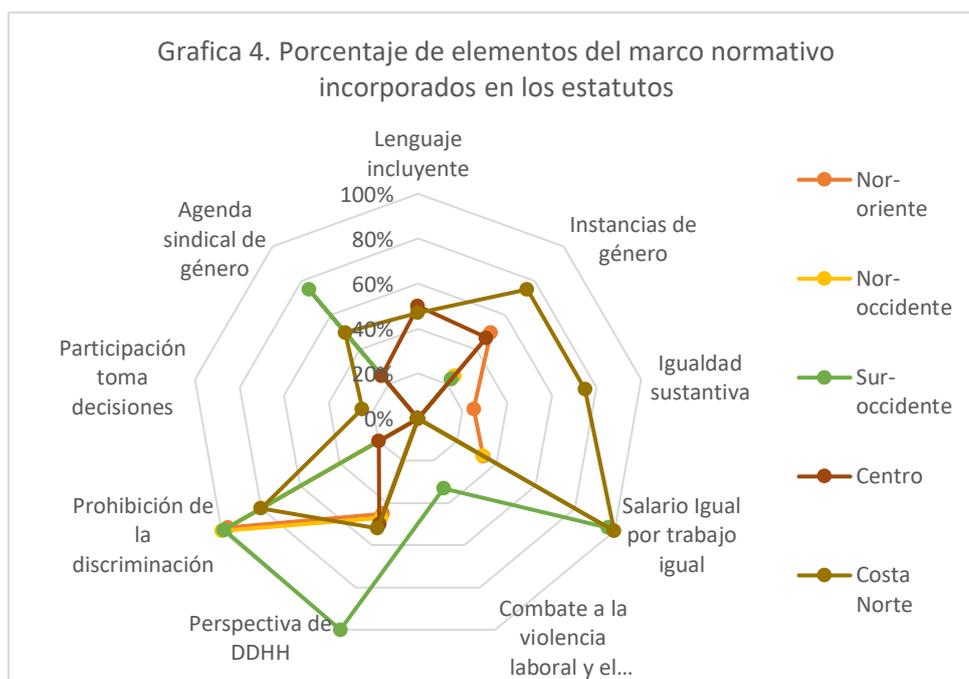


En este caso la seccional evaluada con un cumplimiento bastante alto en cada uno de las líneas temáticas es bastante en comparación con las otras regiones, en las cuales las líneas temáticas de Igualdad y cuidado, así como la democracia interna que permite la participación efectiva de mujeres y población diversa son las que presentan un estado más complejo.

## 2. Análisis comparativo de estado de cada línea temática.

### 2.1. Las agendas de género en los estatutos de SINALTRAINAL

En esta primera sección se evalúan elementos que transitan por el lenguaje inclusivo, las instancias de género, la igualdad salarial, el combate a la violencia sexual y el acoso, la perspectiva en Derechos Humanos de no discriminación e inclusión, la prohibición explícita de la discriminación, la participación de las mujeres en instancias de toma de decisiones sindicales y la construcción de agendas sindicales de género.



Como se ve la perspectiva es amplia y las agendas suponen, pero no se limitan a la participación en la toma de decisiones. Aunque no sobre decir que este es uno de los elementos más quedados en todas las regiones y la prohibición de la discriminación, así como la perspectiva de DDHH los más adelantados.

Nuevamente la región de suroccidente presenta un desarrollo alto en varios de los elementos analizados con algunos avances específicos también en Costa Norte (instancias de género) Nor Oriente (instancias de género igualdad salarial)

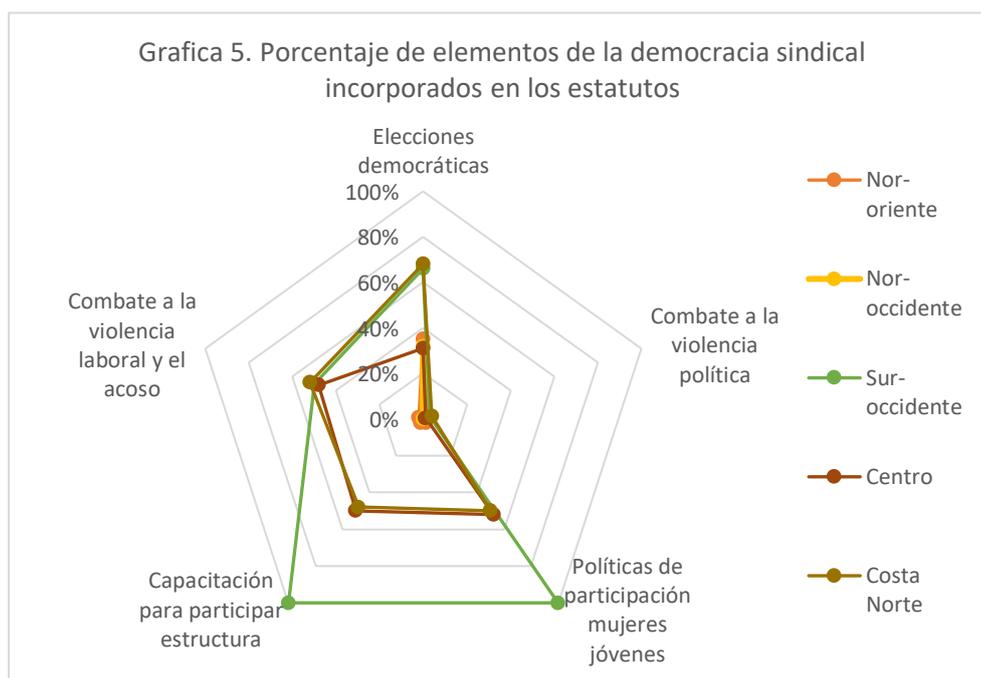
### 2,2. Democracia Sindical

Este es un eje temático que recorre las instancias internas de las estructuras organizativas que hablan de las diferentes expresiones y formas de alcanzar la democracia interna. Nuevamente no solo se limita al momento electoral sino a la democracia entendida como un proceso que vincula acciones de capacitación, participación efectiva, y el combate a formas violentas de discriminación y acoso (especificas hacia las mujeres y la población diversa) y otras violencias políticas

Es importante mencionar que, aunque la capacitación para participar de la estructura es uno de los elementos mejor evaluados, aunque los ejes temáticos se separan para ser evaluados claramente estos no pueden ser analizados por aparte. Una conexión necesaria es entre la formación requerida para la democracia, los elementos sustanciales de la formación y su avance estructural y relativo en cada región

(gráfica 6) y los elementos de igualdad y cuidado incorporados en los estatutos y documentos de algunas regiones, pero con un bajísimo indicador de cumplimiento real general.

Es decir, la formación es un elemento que se evalúa positivamente en cuanto a los esfuerzos realizados por el equipo del CELES por incorporar temas estratégicos de género. Sin embargo, es preciso evaluar no solo la integridad de esta formación en todas las regiones, sino las oportunidades reales que hombres y mujeres con unas cargas cada vez más altas de cuidado a nivel comunitario y familiar pueden iniciar y culminar con éxito estas fases de formación que les permitirían llegar a espacios de coordinación en sus seccionales o en las responsabilidades nacionales. La participación democrática no siempre se restringe por apatía o falta de conciencia sino por posibilidades diferenciales y ocultas en el mundo privado que restringen la participación en los escenarios públicos y colectivos.



### 2.3. La igualdad y el cuidado incorporados en el mundo sindical

Este eje temático señaló alertas importantes en la percepción de las personas que estaban en el taller, dado que la invisibilidad de los trabajos del cuidado que soportan de forma invisible las estructuras sociales, económicas, culturales y aún políticas del mundo ha sido uno de los enunciados que más ha buscado reivindicar el movimiento de las mujeres en Colombia y el mundo.

La gráfica solo muestra los elementos gruesos de esta parte de la encuesta en una doble dimensión hacia adentro, el funcionamiento del sindicato, y hacia afuera en las en el diagnóstico y atención a la igualdad y el cuidado al interior de la empresa.

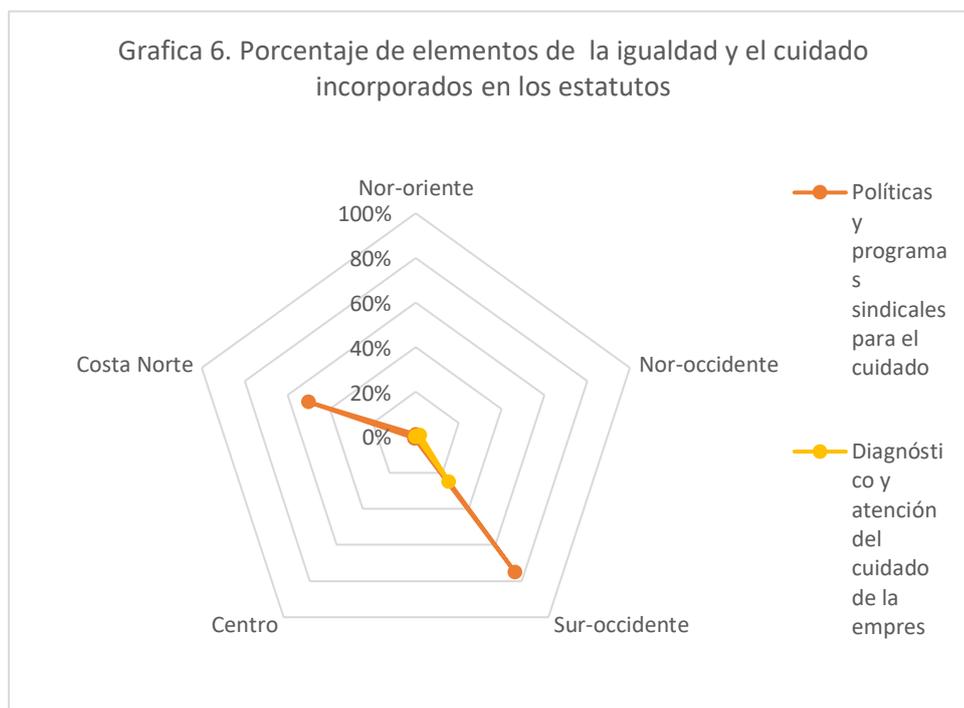
Los elementos analizados en cada caso fueron la existencia real y específica de diagnósticos que den cuenta de las personas que cuidan, al tiempo de cuidado que tienen y el reconocimiento que existe tanto en el mundo laboral como en el organizacional de las implicaciones que ello tiene para la vida de las y los trabajadores y la de las y los afiliados.

Entre las preguntas específicas para la organización sindical están: los documentos de directrices concretas que deleguen las acciones de cuidado en hombres y mujeres, guías que definan mecanismos de apoyo específicos para atender las y los trabajadores que son cuidadores y campañas de sensibilización sobre los trabajos del

cuidado que asumen las y los trabajadores, todo ello debe conducir a tener un seguimiento de medidas concretas que permitan que las y los trabajadores con responsabilidades de cuidado accedan, permanezcan y/o sean reintegradas, os al trabajo.

Este es quizás el panorama más complejo que tienen en general las diferentes seccionales las compañeras manifestaron que solo en la región de Suroccidente (eje cafetero, no Bugalagrande ni zarzal) hay un inicio de reflexiones sobre el tema del cuidado que avanzan en acciones concretas de campañas estrategias y medidas para tener en cuenta las jornadas de cuidado que asumen las y los trabajadores. La región Costa plantea que hay discusiones sobre el tema pero que aún falta concretar acciones para su cumplimiento. Para las demás regiones este campo no ha avanzado ni en discusión ni en acciones concretas.

EL panorama al interior de las empresas en las cuales tiene presencia el sindicato es más desolador aún, no hay cuantificación o diagnósticos ni de trabajadores, as cuidadoras al interior de las empresas ni de los tipos de cuidado a los cuales se enfrentan en sus vidas cotidianas y la posibilidad de acceder a una igualdad de oportunidades en el campo laboral. El único desarrollo en este sentido es en la Suroccidente (no para Zarzal y falta trabajarlo mucho más en La Rosa)



#### 2.4. Formación con perspectiva de género.

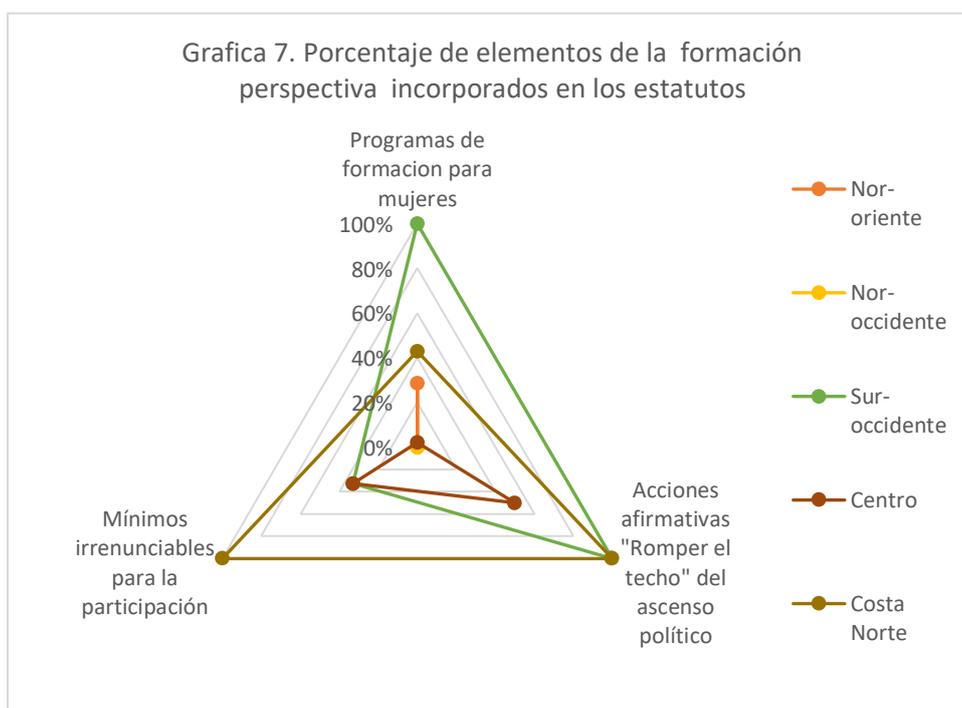
De todas las líneas temáticas definidas en el análisis, el campo de la formación es en la cual se denotan mayores avances en cuanto a la perspectiva de género implementada en planes de formación con enfoque en Derechos para las mujeres.

Sin embargo, solo la seccional de Suroccidente identifica que se han definido y realizado efectivamente programas de formación para las mujeres en enfoques de derechos, liderazgo, formación conceptual y filosófica en democracia, feminismo, igualdad sustantiva, violencia política y habilidades en conciliación y mediación de conflictos; solo esta región considera que estas formaciones se han adaptado en horarios que permiten el acceso efectivo a la formación de cuadros de mujeres al interior de las seccionales.

Sin embargo, aún la región de suroccidente considera que no se han logrado conseguir apoyos adecuados para que los espacios de formación tengan en cuenta que son mujeres las que deben ocuparse de los niños y niñas de la casa y que podrían asistir a las formaciones si se dieran espacios lúdicos para la asistencia con niños y niñas.

Tres regiones, suroccidente centro y costa reportan acciones afirmativas para la participación político sindical de las mujeres, pero solo suroccidente reporta acciones afirmativas de orden presupuestal en las cuales se establecen recursos específicos para las actividades programadas para el empoderamiento de las mujeres (no en Zarzal)

Se llaman aquí los irrenunciables para la participación sindical de las mujeres a las campañas que puedan sensibilizar sobre la actividad político sindical como deber ser compartido entre hombres y mujeres, a los acuerdos para negociar los pisos mínimos de participación de las mujeres y a los análisis regulares sobre la participación de mujeres jóvenes en el liderazgo político sindical. Salvo las campañas de información reconocidas en las regiones de suroccidente, centro y costa, este indicador es, en general para todas las regiones, muy bajo en acuerdos y análisis de participación.

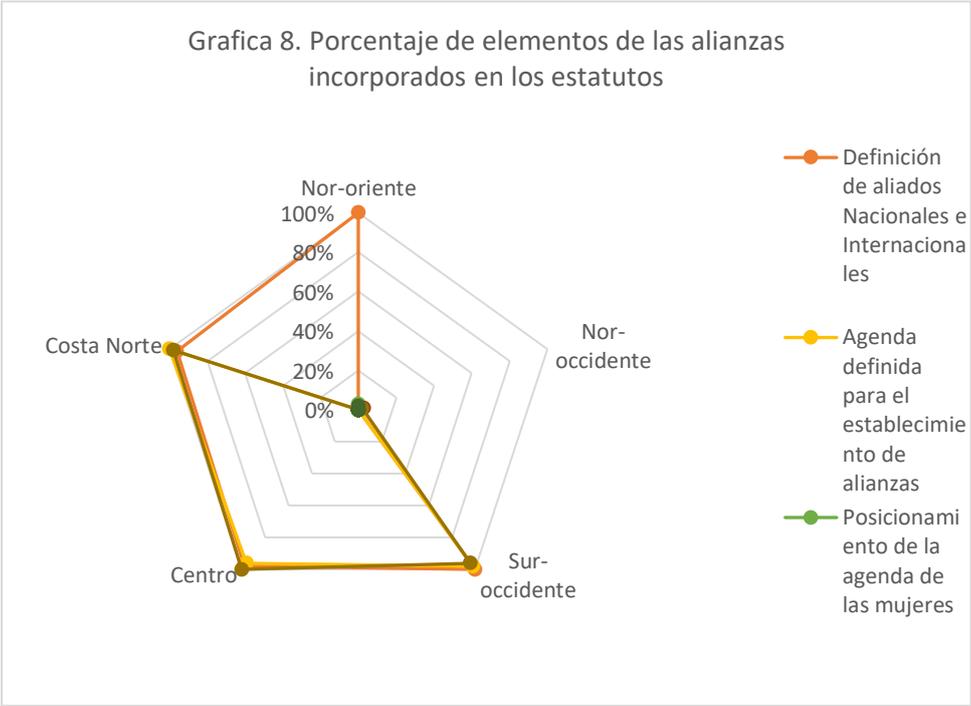


### 2.5. Aliados para las agendas de género

Las diferentes regiones reconocen en el programa Trabajo Decente y apoyado por ATI y la cooperación internacional belga de SOLSOC y la FTGB – HORVAL como un escenario poderoso de alianza que ha permitido el avance sustancial del trabajo de género al interior del sindicato.

Se considera, con algunos reparos políticos a la CUT y en particular a los debates dados por las mujeres al interior de la organización, como un escenario de articulación para fortalecer espacios y discusiones específicas, en los cuales no solo se permite traer las discusiones que algunas mujeres lideran en estos espacios, sino en determinado momento llevar los debates y la construcción propuesta al interior de Sinaltrainal como un proceso potente y replicable por en otros sindicatos.

Queda como tarea en este eje temático buscar más información sobre posibles alianzas que le permitan al área de la mujer, género y población diversa poderse articular, formar y actuar al interior y potenciando a SINALTRAINAL



## Tercera fase, Propuestas hacia la construcción de la política de género de SINALTRAINAL

### PROPUESTAS DE POLITICA



#### 1. Marco normativo (estatutos y vida organizativa incluyente)

- La restructuración de estatutos, donde incluya el área de la secretaría de la mujer y género, para garantizar la participación paritaria de la organización.
- Incluir en los estatutos: el funcionamiento y la finalidad del área de la mujer y género
- En cada seccional de SINALTRAINAL se conforme el comité de la mujer y género.
- Dentro de los delegados nacionales debe haber dos representantes de mujer y género con derecho a voto y dos delegados fraternales.
- Conocer, socializar y formar sobre nuestros estatutos, programas ideológicos y políticos que tiene SINALTRAINAL.
- Fortalecer más la estructura para crecer.
- Crear un acta en medio de una Asamblea donde el área de la secretaría de la mujer y género sea reconocida.

#### 2. Democracia sindical

- Tener proporcionalidad de mujer, género y población diversa en todas las plantillas.
- Crear organismos o líneas de atención donde se reciban y organizasen las denuncias de casos de violencia de género y sexual.
- Incentivar la formación de jóvenes en terms sindicales.
- Crear espacios lúdicos para la atención de menores cuando hay eventos sindicales.
- Incluir y garantizar la participación de mujer, género y población diversa en toda la estructura sindical.
- Realizar la renovación de cuadros sindicales.
- Crear ley de cuotas para elecciones de Dirección.
- Programar eventos (para la formación en género y diversidad) para jóvenes, mujeres, hombres y población diversa.
- Formar a las mujeres y población diversa en todos los ámbitos sindicales, para fortalecer la participación en la vida sindical.
- Democratizar las propuestas.

- 
- Fomentar la paridad – equidad democrática.
  - Dar horarios asequibles para una mayor participación de las mujeres y población diversa.

### *3. Igualdad salarial y políticas de cuidado*

- Igualdad salarial de acuerdo con su puesto de trabajo y tiempo establecido.
- Garantizar para los trabajadores y las trabajadoras que tengan familiares en condiciones especiales permisos remunerados y recursos para apoyo psicológico, terapias y transporte para su núcleo familiar.

### *4. Formación sindical con perspectiva de género*

- Integrar a la población sexodiversa en forma de educación, formación y construcción a nivel nacional, seccional y regional.
- Crear un canal *youtube* que tenga toda la formación de SINALTRAINAL con esta propuesta de género.
- Formar en igualdad de condiciones para hombres y mujeres y población diversa con enfoque a eliminar la desigualdad, el abuso, el acoso y el machismo.
- Redactar documentos con lenguaje incluyente.
- Invitar a las juntas directivas seccionales a estos espacios de formación, porque ellos son los que mueven y autorizan todo.

### *5. Alianzas políticas*

- Diseñar, gestionar y consolidar Alianzas estratégicas que fomenten el fortalecimiento del área de la mujer y género de SINALTRAINAL.
- Generar acercamientos con posibles organizaciones que promuevan el ejercicio de mujer y género.
- Participar y promover en las mesas y los movimientos de mujeres o género desde lo local, regional, nacional e internacional, manteniendo nuestra filosofía e identidad sindical como SINALTRAINAL.
- Hacer alianzas intersindicales con sindicatos afines a SINALTRAINAL para fortalecer las bases sindicales.
- Consolidar y fortalecer la participación solidaria entre sindicatos y organizaciones sociales.

## PROPUESTAS DE ACCIÓN



### 1. Marco Normativo (Estatutos y Vida Organizativa Incluyente)

- Solicitar de manera escrita a la Asamblea Nacional de Delegados la reestructuración de los estatutos para incluir el área de la mujer y el género
- Debe resalirse a través de la reforma de estatutos
- Incluir en el comité de la mujer y género un representante de las mujeres y otra de la población diversa
- Hacer talleres para socializar para socializar, abrir espacios para realizar actividades que ya sean virtuales o presenciales, incluyendo más compañeros que estén interesados, así crecemos.
- Que las mujeres hagan parte de una asamblea y en el acta queden plasmados los permisos y recursos para su funcionamiento.

### 2. Democracia Sindical

- Reglamentar dentro de los estatutos.
- Generar estatutos dentro del comité de convivencia para denuncias y planes de acción de casos de violencia de género y sexual.
- Designar personas y actividad recreativas.
- Realizar capacitaciones en temas de inclusión social.
- Definir estatutariamente el relevo generacional, garantizando la participación de jóvenes en las reuniones de junta y la formación.
- Difundir información por medio de campañas en carteleras, boletines y talleres de formación presencial y virtual.
- Incluir en las planchas la participación de las mujeres y población diversa.
- Constituir a través de un evento el área de la juventud del sindicato (menores de 30 años).
- Crear espacios para talleres de comunicación, expresión corporal, laboral, redacción de pliegos y negociación colectiva.
- Incluir rubros para actividades necesarias para las mujeres y población diversa.
- Garantizar elecciones democráticas local-regional—nacional
- Sondear horarios

---

### 3. Igualdad salarial y políticas de cuidado

- Crear un comité para ejecutar estas acciones con una cláusula que imponga un tiempo determinado para su cumplimiento y una autoridad competente al interior del sindicato que vigile lo acordado.
- Establecer estos puntos en las actas de salud y llevarlos a negociaciones colectivas que puedan establecerse a nivel nacional
- Crear comités paritarios en las seccionales que no cuenten con ellos

### 4. Formación Sindical con perspectiva de Género

- Mínimo una persona de la población diversa a nivel seccional, regional y nacional.
- Responsabilizar a los secretarios, comité de secretarios de educación, comunicación a nivel seccional, regional y nacional, junto con el equipo en CELES para hacer realidad la propuesta
- Realizar una encuesta para conocer las necesidades de cada grupo para orientar la formación de grupos de mujeres, hombres y población diversa)
- Actualización de datos a nivel nacional, regional y seccional (que podamos saber permanentemente cuantos afiliados hay en el sindicato perfilando diferencias en que existen entre mujeres hombres y población diversa.

### 5. Alianzas Políticas

- Mantener la Alianza con la FGTB Horval – SOLSOC – ATI
- Crear alianza con el departamento de la mujer de CUT (Revisar políticas compatibles con las de SINALTRAINAL)
- Crear alianzas con Colombia Diversa y otras organizaciones afines
- Fortalecer alianzas con SINTRASIOBI (madres comunitarias) y otros movimientos a nivel nacional
- Participar en Convocatorias, marchas, conmemoraciones de fechas específicas
- Convocar reunión para presentar nuestra propuesta de mujer y género a otras organizaciones sindicales
- Crear alianzas con organizaciones de jóvenes, ambientalistas, feministas y población diversa.
- Buscar la participación en comités de solidaridad de las regiones.

---

## Conclusiones

Se retoman aquí algunas conclusiones sobre las discusiones, conceptos y tareas sustanciales mencionadas en el taller.

Sobre los sujetos de la política de género.

La propuesta de las mujeres avanza en claridades sobre la identificación de los sujetos de una política de género para SINALTRAINAL y expresan insistentemente en que estos sujetos no son ni deben ser solo las mujeres sino las mujeres, los hombres y la población diversa, reconocidos e integrados en su participación efectiva y real al interior de SINALTRAINAL, en sus espacios de construcción, debate y decisión.

Sobre el objetivo de la política.

Las compañeras dejan clara en sus propuestas que el objeto de la construcción de la política no es solo la garantía de la presencia de mujeres y población diversa en los espacios de discusión, debate y decisión del sindicato. Una verdadera participación supone que agendas como la inclusión o el cuidado sean integradas profundamente en los estatutos y en la estructura viva del sindicato.

El trabajo mostró también como entender discriminaciones específicas y actuar sobre ellas es una ganancia profunda para el sindicato. No solo porque lo coloca a la vanguardia de los debates que viven hoy en día los trabajadores y trabajadoras, en particular las y los jóvenes que están enfrentando y asumiendo acciones colectivas, pero no siempre estructuradas, sobre estos retos específicos para las mujeres y la población diversa.

Sobre el debate de la Inclusión.

Las compañeras expresan en este taller lo descubierto en los días anteriores de la jornada de trabajo; construir una política de género en sus dimensiones amplias y complejas supone entender el reto de la inclusión de mujeres, hombres y población diversa.

Se debe reconocer que hay distancias, pesos y velos profundos en la sociedad y la cultura que para acortar, descargar y levantar es preciso que participemos todos, hombres y mujeres, pues de lo contrario se vuelve una lucha constante y desgarradora y ese NO es el interés de las mujeres de SINALTRAINAL que han puesto en marcha este proceso.

Se debe reconocer que tanto hombres como mujeres han construido una segunda y poderosa exclusión para con la población diversa agrupada en el hoy movimiento LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales)

En el marco de este taller se propone que para claridad de muchos se discuta y defina en la siguiente reunión que la política que se construye es una **Política Integral de Género para SINALTRAINAL** en tanto que el proceso que lidera su construcción es el **Área de Mujer Género y Población Diversa de SINALTRAINAL**

La libertad

Es uno de los valores más profundamente trabajados por el grupo y hace referencia a la construcción compleja de la libertad retomada de las discusiones sindicales, feministas, del movimiento LGBTI, de las reivindicaciones de movimientos, campesinos y étnicos; las mujeres y población diversa reclaman que las agendas del sindicato se consoliden en la construcción interna y la demanda externa de la libertad en varias dimensiones.

Se planteó en esta oportunidad escenarios de la libertad como la libertad de expresión, siendo necesaria la formación y el respeto por la legitimidad palabra de las mujeres y la población diversa en los espacios asamblearios mixtos.

---

También la fuerza que debe tener el sindicato en los protocolos internos y las acciones externas frente a las patronales, sobre el acoso y la discriminación laboral de mujeres y población diversa “el cuerpo como primer territorio” es una agenda que se retoma para reflexionar y actuar sobre la necesaria articulación del mundo privado con el público (el tema del cuidado, como se concluye más adelante es el segundo campo de esta articulación)

Sobre las propuestas de cuidado

Las compañeras evidencian que no solo para las compañeras, sino hoy en día para varios compañeros que se ocupan del cuidado de personas al interior su mundo privado, participar en las acciones del mundo público del sindicato supone dejar una persona encargada de estas acciones y ello no siempre es posible, se entiende que no siempre será posible para el sindicato asumir el costo pero reconocer la existencia de estas diferencias sin juzgarlas es ya un aporte enorme de reconocimiento y valoración.

Sobre comunicar y visibilizar la tarea del área.

Frente a las acciones de comunicaciones y la visibilización del proceso adelantado por el área de mujer, género y población diversa de SINALTRAINAL se propone los siguientes mensajes construidos por las y los trabajadores que participaron en este taller

Clips con algunos numerales que podrían empezar a rotarse al interior del sindicato

- #Si pides respeto, respétame soy igual a ti
- #Somos trabajadoras, somos profesionales, somos mujeres, no somos objetos sexuales”
- #SINALTRAINAL construye una política de género incluyente que abarca mujeres, hombres y población diversa.
- #SINALTRAINAL Construye una política de género equitativa, libre de prejuicios
- #SINALTRAINAL Construye una política de género para fortalecer la democracia, la libertad y la igualdad.
- #El área de la mujer, género y diversidad de SINALTRAINAL invita a todas y todos los compañeros a la construcción de una equidad real y política para el mundo sindical.
- #Las mujeres de SINALTRAINAL no queremos una estructura aislada, queremos aportar en la construcción de nuestro SINDICATO.