

LA INCIDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES



PROYECTO: "CONTRIBUIR A LA JUSTICIA SOCIAL Y DE GENERO, FRENTE A LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL EN COLOMBIA"



**fundació
pau i
solidaritat**



LA PAERIA
Ajuntament de Lleida



**AJUNTAMENT DE
TARRAGONA**



**AJUNTAMENT
MONTMELÓ**



**Ajuntament
de Santa Coloma
de Gramenet**



**AJUNTAMENT
D'ESPUGUES**



**Ajuntament
de Gavà**



**Ajuntament de
Granollers**



**Ajuntament de
Cardedeu**



**Ajuntament del
Prat de Llobregat**



**Ajuntament
de Sant Adrià de
Besòs**



**Ajuntament de
Cerdanyola del Vallès**



**Ajuntament de
Sant Feliu
de Llobregat**



**AJUNTAMENT
VILAFRANCA
DEL PENEDÈS**



**Ajuntament
d'Igualada**



**El Vallès Oriental
Consell Comarcal**

CONVENIO: CUT-FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD CC.OO.
Cut Colombia
Fundacion Paz y Solidaridad

Departamento de educación, Formación y Capacitación
Juan Francisco Sánchez Zambrano

Departamento de Investigación y Proyectos
William Henry Velandia Puerto

Asesoría Pedagógica
María del Carmen Trujillo
Coordinadora técnica Proyecto

Diseño, Diagramación e impresión.
Armatoste Publicidad
Armatostepublicidad23@gmail.com
<https://armatostepublicidad.com/>

Bogotá, D.C, Colombia
2025



LA INCIDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES





PROYECTO: "CONTRIBUIR A LA JUSTICIA SOCIAL Y DE GÉNERO, FRENTE A LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL EN COLOMBIA"

INTRODUCCIÓN

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT- y la Fundación Paz y Solidaridad y CC. OO, como organización sindical que defiende los derechos de los trabajadores y trabajadoras siendo una confederación sindical de clase, democrática y participativa que busca mejorar las condiciones laborales, promoviendo una sociedad más justa, han firmado el proyecto: "Contribuir a la Justicia Social y de Genero, frente a la Informalidad y Precariedad Laboral en Colombia" "convenio que fortalecerá a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT y a sus organizaciones filiales, en su objetivo principal de representar y defender los derechos e intereses de los trabajadores colombianos. Porque la CUT, es una de las centrales sindicales más importantes del país, que busca la unidad del movimiento sindical y la participación de los trabajadores en los procesos decisarios.

La CUT, exige que los trabajadores sean escuchados y puedan participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas y su trabajo.

Pluralidad Política: La CUT promueve la unidad en la pluralidad política, reconociendo la diversidad de opiniones y tendencias dentro del movimiento sindical.

Lucha por la Paz y la Justicia Social: La CUT se posiciona a favor de la paz social, la defensa de los derechos humanos, y la justicia social para todos los colombianos.

Integración Internacional: La CUT participa en organizaciones sindicales internacionales, como la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA), para fortalecer la lucha por los derechos de los trabajadores a nivel global.

La CUT ha sido una organización fundamental en la historia del sindicalismo colombiano, participando en importantes procesos de negociación, movilizaciones y luchas por la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) tiene como objetivo dar voz y empoderar a los trabajadores colombianos para pasar del sindicalismo contestatario al ejercicio de un sindicalismo alternativo con vocación de poder, esto es, que se plantea la solución a los inmensos problemas del país y se convierta en vocero de las grandes mayorías nacionales. Un sindicalismo de esta naturaleza solo será posible mediante la educación constante y organizada de las bases obreras, entregándoles las herramientas necesarias para que participen de las decisiones grandes o pequeñas, que tome el movimiento sindical.

De igual manera, solo será posible construir este sindicalismo, trabajando para concientizar a esas mismas bases que los grave problemas que hoy viven el país y los explotados de Colombia, no se solucionan desde la lucha sindical o reivindicativa; que se requiere de los obreros, empleados y además sectores populares que asuman el ejercicio de la política como parte esencial de su propia acción. Sin lograr esto, imposible será alcanzar las grandes transformaciones económicas, políticas y sociales que reclama el país. El comité ejecutivo de la CUT, considera la Educación como un elemento estratégico y por tal razón convoca a las organizaciones filiales a hacer de esta una herramienta de trabajo, con el fin de consolidar su unidad en particular y la de la clase obrera y el pueblo en general, aprovechar la formacion para ampliar la visión sobre su participacion en escenarios de incidencia para contribuir con las transformaciones que el país requiere.

Por las razones anteriores, La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT- y la Fundación Paz y Solidaridad han realizado actividades, educativas, formativas de incidencia, se ha desarrollado una investigación diagnostica sobre el estado del Trabajo Decente en los 6 departamentos priorizados, se prestó asesoría jurídica a los afiliados, para la solución de Conflictos Laborales, en los departamentos de Antioquia, Bogotá, Atlántico, Guajira, Santander, se fomentaron procesos de participación para apoyar el crecimiento económico sostenible y el progreso social, teniendo como base el DIALOGO SOCIAL, porque este es decisivo para elaborar políticas eficaces y fomentar la cohesión social. Uno de los temas que tratará este módulo es la INCIDENCIA, del movimiento Sindical, otro el Significado del Trabajo Decente, la Igualdad de Género y la Promoción del Convenio 190.





INCIDENCIA POLÍTICA

Antes de iniciar con el desarrollo de este tema debemos comprender el significado de La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) que es un documento de las Naciones Unidas que establece los derechos fundamentales que todos los seres humanos tienen, sin importar su raza, sexo, nacionalidad, religión o cualquier otra condición. La DUDH fue adoptada en 1948 y se considera un hito en la historia de los derechos humanos, ya que fue el primer documento legal en establecer la protección universal de los derechos humanos fundamentales.



La DUDH contiene 30 artículos que describen los derechos y libertades esenciales, incluyendo el derecho a la vida, la libertad, la seguridad, la igualdad, la no discriminación, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, entre otros. La Declaración establece que estos derechos son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y universales, lo que significa que todos tienen derecho a ellos, sin importar su origen o situación.

La DUDH no es un tratado legalmente vinculante, pero ha servido como base para la creación de muchos otros instrumentos internacionales de derechos humanos, y es reconocida como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Ha sido traducida a más de 500 idiomas y ha inspirado la adopción de más de 70 tratados de derechos humanos.

En resumen, la DUDH es un documento fundamental que establece los derechos humanos básicos que todos los seres humanos tienen, sin importar su condición o situación. Es una declaración de principios que ha influenciado significativamente el desarrollo de los derechos humanos a nivel mundial.

Declaración Universal de los DDHH Artículo 21.

El Artículo 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece el derecho de toda persona a participar en el gobierno de su país, directamente o a través de representantes libremente escogidos y el derecho al acceso a las funciones públicas en igualdad de condiciones.

También afirma que la voluntad del pueblo es la base de la autoridad del gobierno y debe expresarse mediante elecciones periódicas y auténticas, con sufragio universal e igual, y voto secreto u otro procedimiento equivalente.

Lo anterior implica que cada ciudadano de este país está llamado a participar en los diferentes niveles de decisión, para contribuir desde sus experiencias, desde sus conocimientos, en la elaboración de propuestas que sean benéficas para la ciudadanía y la democracia ya que esto implica conciliar la participación con la gobernabilidad, y la justicia con el mercado laboral.

La incidencia política se refiere a los esfuerzos de la ciudadanía organizada para influir en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos por medio de la persuasión y la presión ante autoridades estatales, organismos financieros internacionales y otras instituciones de poder. Consiste en un cúmulo de actividades dirigidas a ganar acceso y generar influencia sobre personas que tienen poder de decisión en asuntos de importancia para un grupo en particular o para la sociedad en general. La incidencia política es una forma de que la ciudadanía organizada influya en las políticas públicas para mejorar las condiciones de vida de la población.

Para lograr la incidencia política se implementará un proceso planificado de acciones políticas que busca transformar las relaciones de poder. Se ejerce a través de la persuasión y la presión social. Es un ejercicio de los derechos de la ciudadanía frente al gobierno, se puede aplicar a nivel Nacional, departamental o local.

¿Cómo se puede incidir políticamente?

Identificando y reconociendo la causa de un problema. Reconociendo la ausencia de políticas adecuadas. Fijando metas a corto plazo. Comunicándose de forma clara y entendible para distintas audiencias. Producido informes y reportes. Divulgando información a diversas audiencias. Alianzas, realizando acciones simbólicas y campañas públicas.

¿Cuáles son los objetivos de la Incidencia Política?

Establecer, reformar o implementar políticas públicas. Solucionar problemas que afectan a sectores económicos o grupos de población. Promover el cumplimiento y respeto de los derechos humanos.

Generar cambios de actitudes en las personas. Promover la toma de conciencia y la sensibilización ante una situación o problemas La incidencia política como ejercicio de poder: En la medida que la ciudadanía logre influir en la toma de decisiones dentro de la sociedad.



La Metodología básica para la planificación de campañas de incidencia política se debe diseñar como una herramienta altamente participativa. Es decir, se aplica mejor en grupos. Consiste en una serie de técnicas y ejercicios de análisis y reflexión que facilita la generación de insumos claves para la planificación y ejecución de cualquier iniciativa para influir en programas y políticas públicas.

Entre estos se incluyen:

- La selección y análisis de un problema de interés.
- La identificación de posibles soluciones que tienen relación con políticas públicas.
- La formulación de una propuesta concreta, precisa, clara y factible de lograr.
- La identificación de la persona o personas con poder de decisión sobre la propuesta (la "persona decisiva"). Manual básico para la incidencia política
- El análisis del procedimiento para la toma de decisiones.
- La identificación de otras personas actores claves con poder de influencia sobre la persona decisiva.
- El autoanálisis de las fortalezas y debilidades del grupo impulsor de la campaña y un análisis de oportunidades y amenazas del entorno político.
- El diseño de estrategias para influir en el espacio de decisión.
- La elaboración de un plan detallado de actividades para llevar a cabo las estrategias.

- La evaluación continua. Las y los autores invitan a las personas lectoras a aprovechar aquellos aspectos de una Metodología básica que les parezca de mayor utilidad en sus propios esfuerzos para lograr el cambio y a adaptar los conceptos incluidos en el manual a su propio contexto político, social, cultural y de género.

2.1 LA INCIDENCIA POLÍTICA COMO HERRAMIENTA PARA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA:

La incidencia política es una herramienta para la participación real de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno o en otras instancias de poder. Es una de las vías, conjuntamente con los procesos electorales, cabildos abiertos, comisiones especiales, etc., por las cuales diferentes sectores de la sociedad civil pueden hacer avanzar sus agendas e impactar en las políticas públicas participando, de forma democrática y sistemática, en la toma de decisiones sobre asuntos que afectan su vida.

2.2 LA INCIDENCIA POLÍTICA COMO EJERCICIO DE PODER:

En la medida que la ciudadanía logre influir en la toma de decisiones dentro de las instancias de poder del Estado, está ejerciendo su propio poder como sociedad civil. La incidencia política, entonces, se puede ver como un ejercicio de poder por parte de la ciudadanía frente al poder del gobierno. Hacer incidencia política de forma efectiva, entonces, requiere de varios elementos o fuentes de poder que aumentan las probabilidades de éxito de la ciudadanía frente al gobierno. Algunos de estos elementos contribuyen directamente a la acumulación y consolidación de fuerza social, mientras que otros contribuyen al fortalecimiento de capacidades técnicas.

EN LA PRIMERA CATEGORÍA: se incluyen los siguientes:

- Democracia interna
- Recursos humanos y económicos
- Conciencia
- Disposición de lucha
- Credibilidad
- Poder de convocatoria
- Capacidad de movilización
- Buenos líderes y lideresas
- Relaciones con personas actoras nacionales e internacionales
- Alianzas
- Voto popular

SE INCLUYE EN LA SEGUNDA CATEGORÍA:

- Capacidad de análisis
- Capacidad de propuesta
- Capacidad de negociación
- Capacidad de investigación.
- Conocimientos metodológicos sobre incidencia política
- Manejo de información.

2.3 LA INCIDENCIA POLÍTICA COMO UN PROCESO ACUMULATIVO:

La incidencia política es un proceso acumulativo. En este sentido, es más que una sola acción, requiere de estrategias variadas implementadas en el tiempo con mucha creatividad y persistencia. Las victorias de la incidencia política, muchas veces, están precedidas por numerosos fracasos. Lo importante es aprender de los errores, no rendirse, e ir fortaleciendo la organización en términos de fuerza social y capacidad técnica.

Con frecuencia, la incidencia política requiere de varias iniciativas complementarias para lograr la propuesta estratégica. A través de los logros de menor envergadura, sobre temas puntuales, se va construyendo el poder social y la capacidad técnica necesaria para incidir en temas más complejos.





2.4 ¿POR QUÉ SE HACE INCIDENCIA POLÍTICA?

Hay muchas razones para hacer incidencia política. Entre ellas, las más importantes desde la perspectiva de la sociedad civil se realiza la incidencia, para resolver problemas específicos a través de cambios concretos en programas y políticas públicas:

La mayoría de organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la justicia, la democratización y el desarrollo sostenible, aspiran a cambiar alguno o varios aspectos de su realidad social, económica, política o cultural. A través de la incidencia política enfocan sus esfuerzos en problemas específicos dentro de estas realidades complejas, elaboran planes e implementan estrategias y acciones para lograr soluciones concretas.

En este esfuerzo es importante involucrar, desde el principio, a la población afectada por el problema que se quiere resolver, asegurar que la propuesta concreta del grupo o coalición refleja las prioridades más sentidas de esta población y que garantiza un cambio real en su vida diaria.

- Para fortalecer y empoderar a la sociedad civil. La incidencia política, en la medida que promueve la organización social, la construcción de alianzas, la formación de personas líderes y la construcción de nuevas relaciones a nivel nacional e internacional, promueve el fortalecimiento y

empoderamiento de la sociedad civil en general. En este sentido, planificar y ejecutar iniciativas de incidencia política no sólo debe contribuir a solucionar problemas concretos si no, también, debe fortalecer al grupo o coalición, en forma acumulativa, y prepararlo para esfuerzos de mayor envergadura en el campo de políticas públicas.

PARA PROMOVER Y CONSOLIDAR LA DEMOCRACIA: La incidencia política implica interacción permanente entre la sociedad civil y el Estado, y es un ejercicio importante de democracia real. Hacer incidencia política es una forma de fortalecer la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones sobre políticas públicas y programas, y promover una cultura política más transparente. A medida que la sociedad civil va avanzando hacia este objetivo, va transformando las relaciones de poder entre las instituciones del Estado y la ciudadanía hacia un modelo más democrático.

Bibliografía:

<https://caritascolombiana.org/wp-content/uploads/2016/10/Manual-b%C3%A1sico-incidentia-pol%C3%ADtica.pdf> - Pastoral social Cáritas Colombiana. Manual básico para la incidencia política.



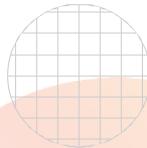
POLÍTICAS PÚBLICAS, PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

ANDRES CAMILO RODRIGUEZ CASTILLO

Heclo y Wildavsky (1974) "Acción gubernamental dirigida hacia el logro de objetivos fuera de ella misma"

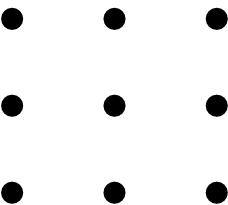
Thoening y Meny (1992) "Resultado de una actividad de una autoridad investida de poder público y autoridad gubernamental".

Dye (1992) "Es todo aquello que los gobiernos deciden hacer o no hacer".

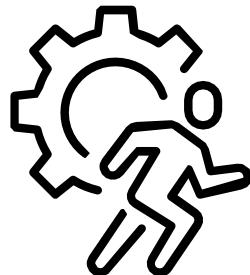


PP:

1. Un curso de acción estable
2. Definido por el gobierno
3. Para resolver un área relevante de asuntos de interés público
4. Participan todos los actores (Tomassini, 2007).



IDENTIFICAR EL PROBLEMA O LA AGENDA



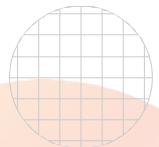
FORMULAR RUTA DE ACCIÓN Y SOLUCIONES



ADOPTAR E IMPLEMENTAR



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA

Estratégica

Herramientas de gestión

Formulación de objetivos
Toma de decisiones y acciones
Eficiencia, eficacia y resultados



Operativa

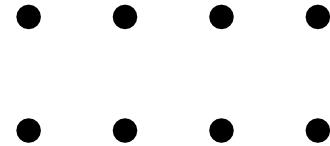
Organización
Disposición de recursos
Forma de ejecución
Tiempo y espacio

PARTICIPACIÓN

"ACTIVIDAD HUMANA ESENCIALMENTE POLÍTICA QUE UBICA A LOS HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA "ESFERA PÚBLICA"

HANNAH ARENDT

<https://www.youtube.com/watch?v=NvnU8rznTiE>

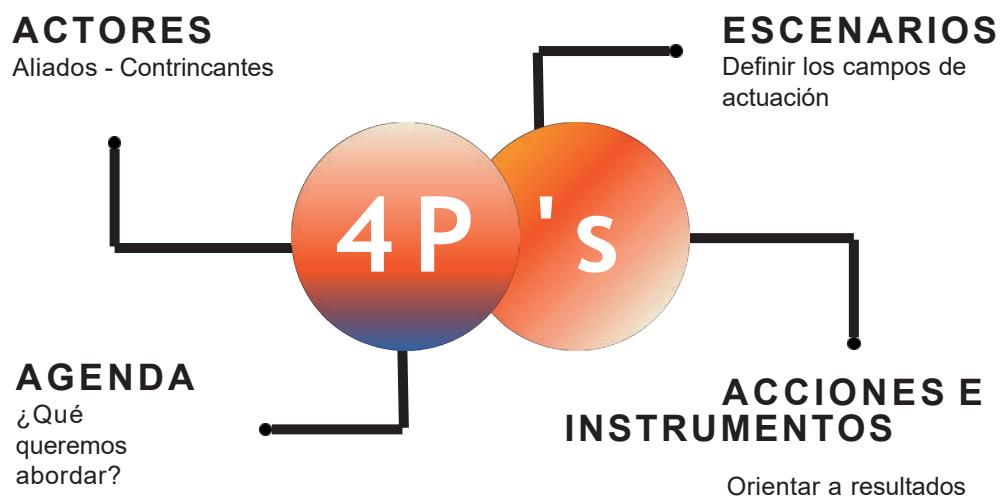
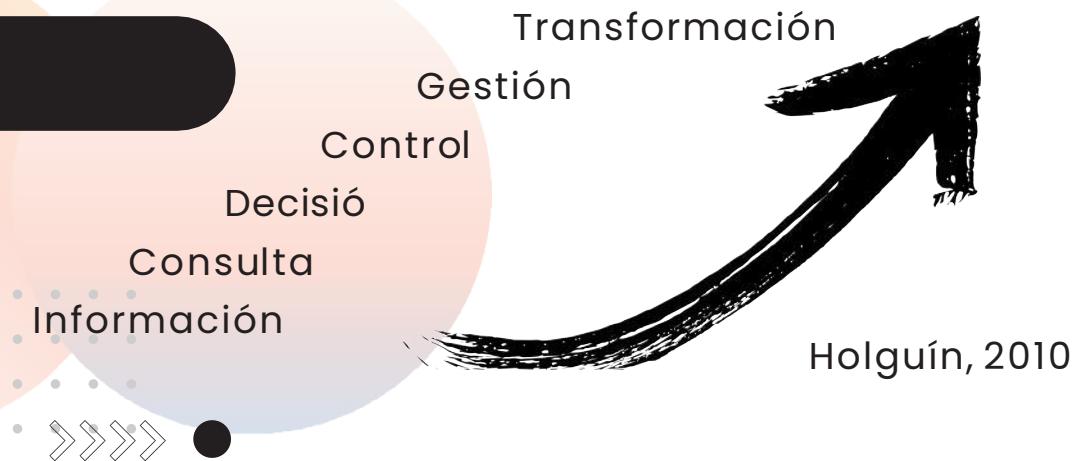


FORMAS DE PARTICIPACIÓN SISTEMAS-REPERTORIOS-DEMOCRACIA



INCIDENCIA POLÍTICA

ENTRE MÁS CRECE LA PARTICIPACIÓN,
MÁS SE EXIGE.





CUT - COLOMBIA
OCTUBRE
2024

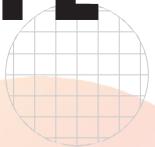
TRABAJO DECENTE

ANDRES CAMILO RODRIGUEZ CASTILLO



QUÉ SIGNIFICA Y POR QUÉ ES IMPORTANTE

TRES DIMENSIONES



GLOBAL

LUCHA HISTÓRICA
DE TRABAJADORES

OIT

REGULACIÓN E
IMPLEMENTACIÓN

COLOMBIA

CONTEXTO
PARTICULAR

PERSPECTIVA GLOBAL

01.

Salarios dignos: Que reflejen el costo de vida y permitan una vida adecuada.

02.

Condiciones laborales justas: Lugares de trabajo seguros y saludables, con horarios razonables.

03.

Seguridad social universal: Acceso a servicios de salud, pensiones, y beneficios por desempleo.

04.

Derechos laborales y sindicales: Protección del derecho a sindicalizarse, negociar colectivamente y participar en huelgas.

05.

Eliminación de la explotación: Especial énfasis en la protección de los trabajadores vulnerables.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

01.

Proporciona un ingreso justo: Los trabajadores deben recibir un salario suficiente para vivir dignamente.

02.

Ofrece seguridad en el lugar de trabajo: Condiciones de trabajo seguras y saludables.

03.

Protección social: Acceso a la seguridad social y a medidas de protección frente a riesgos en el empleo.

04.

Libertad para expresar opiniones y participar en decisiones que afecten sus vidas: Inclusión en la negociación colectiva y diálogo social.

05.

Igualdad de oportunidades y trato: Eliminación de discriminación en el empleo y la ocupación.

CONTEXTO COLOMBIANO

01.

Informalidad Laboral: Un alto porcentaje de la población trabaja en el sector informal, sin acceso a seguridad social ni protección laboral.

02.

Violencia y Derechos Humanos: Históricamente, Colombia ha enfrentado violencia contra sindicalistas y trabajadores que defienden sus derechos.

03.

Desigualdad Discriminación: Persisten brechas de género y discriminación en el ámbito laboral.

04.

Reformas Laborales: Los sindicatos colombianos han luchado por reformas que garanticen mejores condiciones laborales y mayor estabilidad en el empleo.

PARADIGMA DEL TRABAJO DECENTE

ACCIÓN COLECTIVA

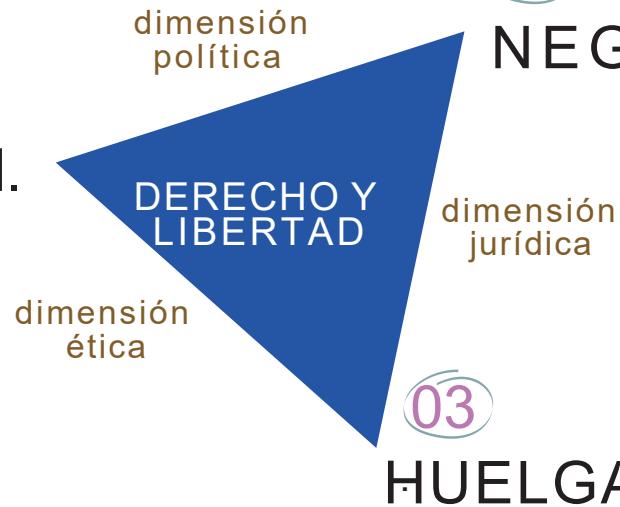


**LIBERTAD
SINDICAL**

no hay libertad si se vulneran los derechos, y no hay derechos si no hay libertad. ENS, 2019.

01

ASOCIACIÓN.



03

HUELGA



01. OIT

02. Comité de Libertad Sindical OIT

03. Corte Constitucional

04. Código Sustantivo del Trabajo

MARCO LEGAL
INTERNACIONAL Y
NACIONAL

NORMATIVIDAD

Leyes y Decretos	Constitución Política	Código Sustantivo Trabajo	CONVENIOS INTERNACIONALES
Ley 50 de 1990	Art 38	ART 353 al 399	C. 87
Decreto 2351 de 1965	ART 39	ART 467 al 480	C. 98
Decreto 204 de 2021	libre asociación reconocimiento del sindicalismo negociación colectiva	funcionamiento negociación colectiva	C. 154
regulación sindical			C. 135
	FALLOS CORTE CONSTITUCIONAL		libertad derechos protección promoción

TRABAJO DIGNO



RETOS

01. VIOLENCIA Y PERSECUCIÓN

CONTEXTO DE VIOLENCIA POLÍTICA

03. INFORMALIDAD LABORAL

DINAMICA ECONÓMICA Y LIMITACIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN

02. DESIGUALDAD Y BRECHAS

POLÍTICAS PÚBLICAS

04. REFORMA LABORAL

ARTICULACIÓN POLÍTICA





A PROPOSITO DE IGUALDAD DE GENERO.

EL ENFOQUE DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES

El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Así pues, la OIT considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento.

El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

EL MANDATO EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

El mandato de la OIT en materia de igualdad entre los sexos consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y se basa en los convenios internacionales del trabajo de especial pertinencia para la igualdad entre el hombre y la mujer, sobre todo los cuatro convenios clave sobre igualdad, a saber: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El mandato también

abarca resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.



PLAN DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La política se puso en marcha mediante un Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, aprobado por el Consejo de Administración de la Organización en noviembre de 1999. Los cinco elementos principales del plan de acción para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género son:

1. Fortalecer las disposiciones institucionales.
2. Introducir mecanismos de responsabilidad y vigilancia.
3. Destinar suficientes recursos a la inclusión de la perspectiva de género
4. Mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia.
5. Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal.

Teniendo en cuenta lo anterior debemos afirmar que la igualdad de género se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre niñas y niños. Esto significa que el sexo con el que nacemos no debería determinar las oportunidades que tenemos en la vida. Es un principio fundamental que busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida. Además, es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La igualdad de género es un principio fundamental que busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los aspectos de la vida. En este artículo, exploramos en profundidad qué es la igualdad de género, por qué es crucial y cómo se ha convertido en un objetivo central en todo el mundo, con independencia del color político, religioso, económico o cultural.

¿PERO ENTONCES QUE ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La igualdad de género va más allá de la igualdad entre hombres y mujeres. Implica reconocer y respetar la diversidad de identidades de género y garantizar que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades y derechos en la sociedad. Esto incluye el acceso igualitario a la educación, el empleo, la participación política y la toma de decisiones, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en el género.

La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser idénticos en todos los aspectos, ya que existen diferencias biológicas y culturales legítimas. En cambio, se trata de reconocer que estas diferencias no deben utilizarse como base para tratar a las personas de manera desigual o injusta.

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN



La igualdad de género en la educación es un principio fundamental en la búsqueda de una sociedad justa y equitativa. Implica no solo asegurar que todas las niñas y niños tengan igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad, sino también eliminar los estereotipos de género arraigados en nuestras sociedades. Cuando se promueve la igualdad de género en la educación, se fomenta la

visibilización, y participación activa de las niñas y mujeres en campos en los que han estado históricamente subrepresentadas, como STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Además de romper las barreras de género en el aula, la igualdad de género en la educación también se enfoca en abordar la discriminación de género estructural que prevalece en nuestras sociedades. Esto significa educar a las nuevas generaciones sobre la importancia del respeto y la igualdad entre los géneros desde una edad temprana. También implica fomentar una educación sexual y reproductiva que empodere a todas las personas para tomar decisiones informadas sobre su cuerpo y salud, promoviendo así una sociedad más igualitaria en todos los aspectos.

La igualdad de género en la educación es un paso fundamental hacia una sociedad más justa, equitativa y libre de discriminación de género. Al garantizar que cada niña y niño tenga igualdad de oportunidades en el aula y al desafiar los estereotipos de género, estamos construyendo un mundo en el que todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir al bienestar común.

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La igualdad de género en el ámbito laboral es un tema crucial. Esto implica no solo igualdad salarial por el mismo trabajo, sino también la eliminación de barreras que impiden que las mujeres accedan a puestos directivos y avancen en sus carreras. La promoción de entornos laborales inclusivos y respetuosos es esencial para lograr la igualdad de género en el trabajo. Es necesario que desaparezcan los "suelos pegajosos" y los "techos de cristal" que hacen tan difícil el impulso de las mujeres hacia puestos de poder en las jerarquías empresariales.

La brecha de género en el empleo persiste en muchas industrias y sectores. Las mujeres suelen estar subrepresentadas en roles de liderazgo y alta dirección. La falta de compatibilidades horarias, guarderías



accesibles, políticas de licencia parental insuficientes y la discriminación de género en el lugar de trabajo son desafíos que deben abordarse para lograr una igualdad de género genuina en el entorno laboral.

EJEMPLOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género se refleja en numerosos aspectos de la vida cotidiana. Ejemplos de igualdad de género incluyen:

Participación Política: La igualdad de género implica la representación equitativa de mujeres y hombres en cargos políticos y de toma de decisiones. Esto garantiza que las políticas y leyes reflejen las necesidades y perspectivas de todos los miembros de la sociedad.

Igualdad Salarial: La igualdad de género se manifiesta en la igualdad de salarios por el mismo trabajo o trabajos de igual valor. La brecha salarial de género persistente es un tema importante que necesita ser abordado.

Eliminación del Acoso Sexual: Garantizar entornos de trabajo y comunidades libres de acoso sexual es un ejemplo crucial de igualdad de género. Las políticas y prácticas deben proteger a las personas de todas las identidades de género contra cualquier forma de acoso físico o verbal.

Corresponsabilidad en el Hogar: Promover la igualdad de género también se refleja en la distribución equitativa de las responsabilidades en

el hogar, compartiendo el cuidado de la familia y las tareas domésticas.

LA IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género es esencial por varias razones fundamentales:

Derechos Humanos

La igualdad de género es un principio fundamental de los derechos humanos. Todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de discriminación y violencia, independientemente de su género.

Justicia Social

La igualdad de género promueve la justicia social al garantizar que todas las personas tengan igualdad de derechos y oportunidades para alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente a la sociedad.

Desarrollo Sostenible

La igualdad de género es crucial para el desarrollo sostenible. Cuando las mujeres y las niñas tienen igualdad de acceso a la educación, el empleo y la participación política, las comunidades y las naciones prosperan más y mejor.

Economía

La igualdad de género es beneficiosa para la economía. Las investigaciones muestran que la participación plena de las mujeres en la fuerza laboral contribuye al crecimiento económico y a la prosperidad, siempre y cuando se haga desde el equilibrio.

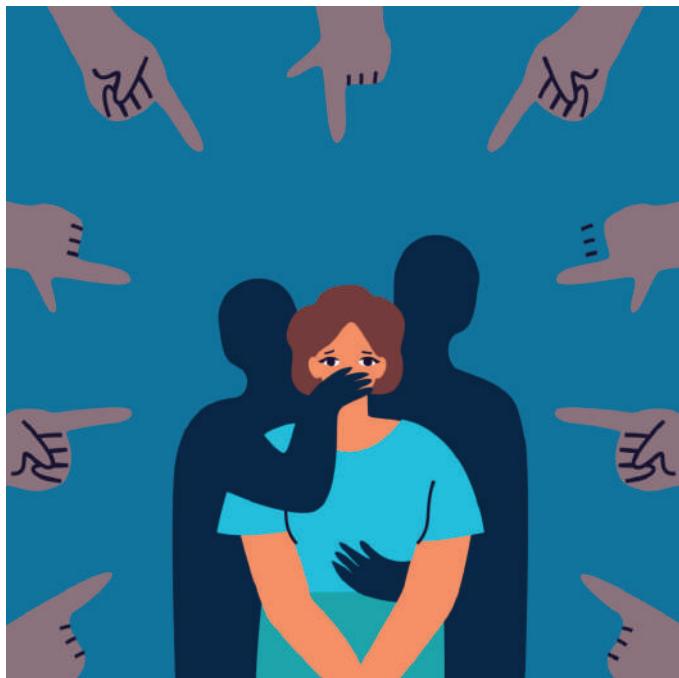


Brecha de Género y Desafíos

A pesar de los avances significativos en la promoción de la igualdad de género, aún existen desafíos importantes. La brecha de género se manifiesta en diversas áreas, incluyendo:

Brecha Salarial

Las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta brecha salarial de género persiste en todo el mundo y es un ejemplo concreto de desigualdad económica.



Violencia de Género

La violencia de género, que incluye la violencia doméstica, el acoso sexual y el tráfico de personas, el matrimonio de menores de edad, mutilaciones, es una violación de los derechos humanos que afecta desproporcionadamente a las mujeres y las niñas. Es un problema global que requiere medidas energéticas para su prevención y erradicación.

Desigualdad en la Representación Política

Las mujeres están subrepresentadas en los cargos políticos y de toma de decisiones en todo el mundo. Esta falta de representación limita su influencia en las políticas y leyes que las afectan, lo que subraya la necesidad de promover la

igualdad de género en la esfera política.



Avances y Compromisos Globales

A pesar de los desafíos, ha habido avances significativos en la promoción de la igualdad de género. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas incluyen un objetivo específico (Objetivo 5) centrado en la igualdad de género, que establece metas y medidas concretas para avanzar en este ámbito.

Además, los movimientos #MeToo, #NiUnaMenos o #SeAcabó han destacado la importancia de abordar la violencia de género y el acoso sexual, movilizando a personas en todo el mundo para exigir un cambio significativo en las violencias desarrolladas contra las mujeres por el hecho de serlo.

En conclusión, la igualdad de género es un principio fundamental que busca garantizar la justicia, el respeto y la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su género, condición personal o social. Es un objetivo crucial para construir sociedades equitativas y sostenibles en todo el mundo. A medida que avanzamos en el siglo XXI, es esencial continuar trabajando para eliminar las barreras que obstaculizan la igualdad de género y promover un mundo en el que todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial. La igualdad de género no solo beneficia a las mujeres y niñas, sino que enriquece a toda la sociedad y contribuye a un mundo más justo y equitativo que suma lo que su población, sin sesgo de género, puede aportar.



PROMOCION DEL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 OIT

Katherine Alvarez
Coordinadora Nacional de proyecto

La CUT, coherente en su lucha en defensa de los derechos en pro de la equidad, la igualdad, y la dignificación del ser humano promueve la Ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206. CONVENIO 190 Y RECOMENDACION 206.

La violencia y el acoso en el trabajo por razones de género es un problema universal que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. En las Américas, la violencia y el acoso están enraizadas en la estructura desigual y patriarcal de nuestras sociedades y se manifiestan de diferentes formas y en diferentes contextos, repercutiendo negativamente en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo.

En junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización del Trabajo (OIT), se aprobó el Convenio 190 y la Recomendación 206 que lo acompaña, sobre la violencia y el acoso. El Convenio es resultado de una agenda de reivindicaciones de las mujeres sindicalistas que tuvo inicio en la Confederación Sindical Internacional (CSI) y representa un avance, pues es la primera normativa internacional que reconoce la existencia de una violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo.

Desde la aprobación del Convenio 190 y la Recomendación 206, la Confederación Sindical de Trabajadoras/ es de las Américas (CSA), viene realizando campañas y esfuerzos concentrados para lograr la ratificación y efectiva implementación del Convenio 190 y la Recomendación 206 por parte de los Gobiernos de las Américas



El C190 y la R206, reconoce el derecho que nadie debe ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo y se aplica a todas las personas del mundo del trabajo, del entorno y también a todas/os las/ os demás trabajadoras/es, independientemente de su situación contractual, así como a las y los pasantes, a las y los que

realizan trabajos voluntarios o buscan empleo, entre otros, y también a las personas que ejercen la autoridad, funciones y responsabilidades del empleador, están cubiertas por el C190. Este convenio es aplicable a todos los sectores de la economía, incluidos los sectores público y privado y la economía informal, tanto en zonas urbanas como rurales.

Es importante destacar que algunos colectivos y trabajadoras y trabajadores de determinados sectores, ocupaciones son reconocidos como especialmente vulnerables a violencia y acoso. Por ejemplo: trabajadoras/es en salud, transporte, educación y trabajo doméstico o las personas que trabajan de noche o en áreas aisladas.

Así como el impacto de la violencia doméstica también se incluye, el trabajo y la recomendación y además establece medidas prácticas, incluidas las licencias para las víctimas, trabajo flexible y concientización.

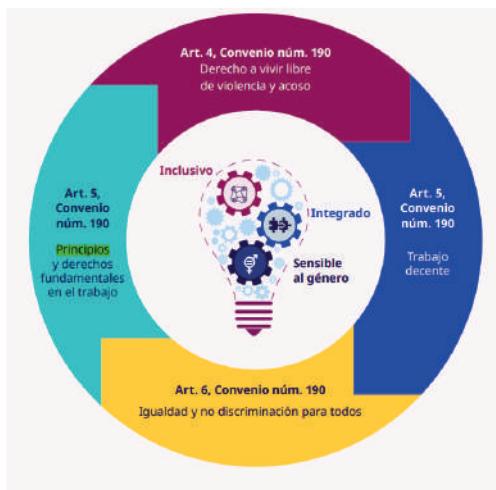
La Violencia y el Acoso



El C190 y R206 tiene como principal objetivo establecer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género.

El Convenio define violencia y acoso como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Incluye por lo tanto agresiones físicas y/o verbales, hostigamiento, acoso sexual, amenazas e intimidación, menoscabo y/o humillaciones, acecho, así como cualquier práctica laboral abusiva que ocasione daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. En la Comisión

Marco basado en los derechos



Permanente de Concertación Políticas Salariales y Laborales se aprobó de manera concertada entre empresarios, sindicatos y Gobierno, llevar al Congreso de la República, la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Aún falta voluntad política por parte del Congreso de Colombia para para la ratificación de este; por eso la misión es promover y conocer su contenido para defender el derecho a vivir sin miedo y sin violencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, es el único organismo tripartito de las Naciones Unidas, que reúne representantes de las trabajadoras y los trabajadores, gobiernos empleadores.

La OIT, establece Convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros y Recomendaciones. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.

Los países miembros están obligados a señalar a sus gobiernos las Recomendaciones. Fuente: OIT

En las Américas, la violencia y el acoso están enraizadas en la estructura desigual y patriarcal de nuestras sociedades y se manifiestan de diferentes formas y en diferentes contextos, repercutiendo negativamente en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo.

Principios fundamentales

- Respecto a la violencia y el acoso un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género debe:
 - Prohibirlos legalmente y prever sanciones
 - Velar porque las políticas pertinentes los aborden
 - Adoptar una estrategia integral de prevención
 - Establecer mecanismos de control de aplicación y seguimiento
 - Velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso, reparación y a medidas de apoyo
 - Desarrollar herramientas, orientaciones, actividades de educación, de formación y actividades de sensibilización
 - Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes

La violencia y el Acoso:

- Afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social
- Pueden impedir que particularmente las mujeres accedan, permanezcan o progresen en el mercado de trabajo
- Y afectan negativamente la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo y la productividad.

Por razón de género

Afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas

- Es indispensable, adoptar un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género.
- Aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, como: estereotipos de género, formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Definición

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas:

- Ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida.
- Que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Incluye la violencia y el acoso por razón de género (dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual).



Ámbito de aplicación

¿A quiénes busca proteger el Convenio?

- Trabajadores asalariados
- Personas que trabajan cualquier sea su situación contractual, tanto formal como personas en formación (pasantes y aprendices)
- Trabajadores despedidos
- Voluntarios
- Personas en búsqueda y postulantes a un empleo
- Individuos que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador

¿Dónde se aplicará?

- En todos los sectores, público o privado
- En la economía formal
- En zonas urbanas o rurales

La Violencia y el Acoso que ocurre

Durante, en relación, o como resultado del trabajo en:

- Espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- Lugares donde el trabajador recibe su pago, descansa o come
- Instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación
- Las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- El alojamiento proporcionado por el empleador
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Sectores u ocupaciones de trabajo más expuestos



Obligaciones del Estado

"Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio." [Artículo 19 de la Constitución de la OIT]

Todo miembro que ratifique el Convenio deberá:

- Respetar, promover y asegurar a toda persona el disfrute del derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso
- Adoptar en consulta con los empleadores y trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género. Respecto a la violencia y el acoso este enfoque debe:
 - Prevención y protección
 - Control de la aplicación y vías de recurso y reparación
 - Orientación, formación y sensibilización



Medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica

- Podrían incluir:
- Licencia para las víctimas de violencia doméstica
- Modalidades de trabajo flexibles
- Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido
- La inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo
- Un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica
- Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica

Medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso:

- Definir y prohibir la violencia y acoso en la Legislación
- Proteger de forma eficaz a las personas más expuestas
- Adoptar una legislación en la que los empleadores tomen medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- En particular, en la medida en que sea razonable y factible:
 - Adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo, en consulta con los trabajadores
 - Tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la SST y en la evaluación de riesgos
 - Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso,
 - las medidas de prevención y protección,
 - y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Experiencias en América Latina y el Caribe

1. Antigua y Barbuda (2022)
2. Argentina (2021)
3. Bahamas (2022)
4. Barbados (2022)
5. Chile (2023)
6. Ecuador (2021)
7. El Salvador (2022)
8. México (2022)
9. Panamá (2022)
10. Perú (2022)
11. Uruguay (2020)



• 1/4

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones



Recomendaciones de la Comisión de Expertos (2024)

- La Comisión saluda:
- la existencia de disposiciones legislativas que requieren que los empleadores adopten medidas para prevenir varias formas de violencia y acoso
- la consideración de la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, inclusive a través de los Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales y los Planes de Prevención de Riesgos Laborales requeridos por ley
- la previsión de diversos mecanismos de reparación (tales como la indemnización, la recuperación del empleo o la disculpa pública) y de sanción
- la previsión de mecanismos de confidencialidad y reserva en la legislación y los protocolos de actuación

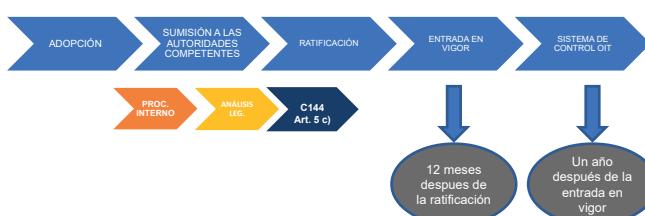
Recomendaciones de la Comisión de Expertos (2024)

- Todas las personas en el mundo del trabajo (no solamente las mujeres)
- Participación de los trabajadores en la elaboración de las políticas de la empresa
- Competencia de los inspectores del trabajo
- Recopilación de datos estadísticos, incluso mediante la inspección del trabajo, e identificación de sectores más expuestos
- Campañas de sensibilización
- Economía informal
- Mecanismos de solución de conflictos (simplificación e información; no solamente para el acoso sexual y la discriminación; privacidad y confidencialidad, sanciones)
- Derecho de alejarse de una situación de peligro

Ejemplo: Perú - Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190



Sistema de control normativo de la OIT





ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

LEY 2365 DE 2024



Acoso Laboral– Ley 1010 de 2006

- ▶ Artículo 2: "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"

¿Contratistas en prestación de servicios? No, a menos que exista una relación laboral. Sentencia C-960 de 2007

Modalidades:

- ▶ Maltrato laboral
- ▶ Persecución laboral
- ▶ Discriminación
- ▶ Entorpecimiento
- ▶ Inequidad
- ▶ Desprotección

* El acoso sexual en el mundo del trabajo es una forma de acoso laboral

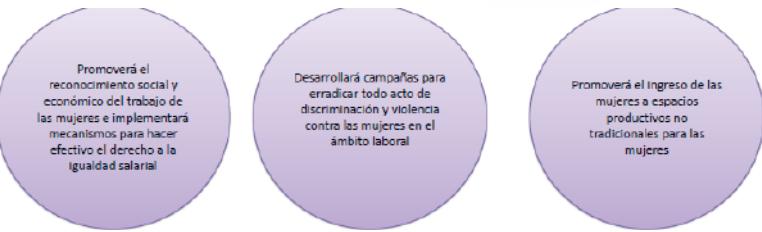
ANTECEDENTES

Convenio 190

- ▶ "Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género."(art.1).
- ▶ Violencia y acoso en razón del género: "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual"

Ley 1257 de 2008

- ▶ Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
- ▶ Artículo 12 sobre Medidas en el ámbito Laboral (Adiciona funciones a Min trabajo)



LEY 2365 DE 2024

▶ OBJETO

- ▶ La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

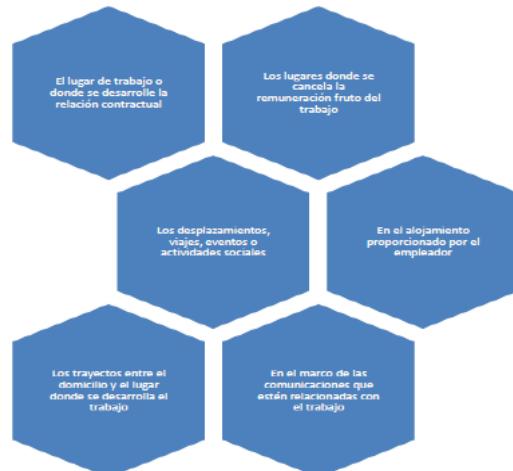
▶ DEFINICIÓN

- ▶ Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia

Ámbito de aplicación

- ▶ Toda víctima de acoso sexual, sin importar su tipo de vinculación ya sea laboral, contractual y en los escenarios educativos, siempre que sea víctima, incluido los estudiantes en el ámbito universitario SENA y demás.

Define los lugares donde se desarrolla el acoso



Aspectos importantes

QUEJA

La puede instaurar cualquier persona ante el empleador o contratante por cualquier mecanismo teniendo presente la ley 1257 2008 .

No es requisito de procedibilidad para instaurar la denuncia.

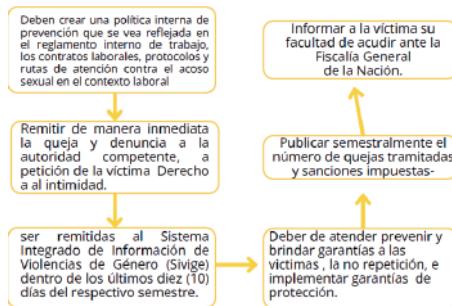
Medidas correctivas en caso de acoso

Si existe un caso de acoso a trabajador@, contratist@, deberá implementar campañas para transformar un debido ambiente laboral

CONTRATISTAS

Dentro de las obligaciones de los contratos de prestación de servicios se debe incluir la definición de acoso sexual, los mecanismos de atención a la víctimas, la imposición de sanciones descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006. Las entidades públicas deben reportar los casos de quejas de acoso sexual ante el SIVIGE de manera trimestral.

Deberes de los empleadores



OBLIGATORIEDAD DE TENER LOS PROTOCOLOS

GARANTÍAS

Estabilidad laboral

- ▶ Por 6 meses desde el momento que presentó la queja o denuncia, si después de los 6 meses es despedido en razón de la queja la carga esta a cargo del empleador.
- ▶ Este fueno también aplica para testigos.
- ▶ No rige en caso que existan despidos autorizados por el Ministerio.
- ▶ En caso de despedir a una persona por acoso sexual se impondrá una multa de 1 y 5000 salario mínimos los cuales estarán reglamentados por el Ministerio de Trabajo.

Garantías de las víctimas

- ▶ Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- ▶ Acudir a las ARL para recibir atención emocional y psicológica.
- ▶ Pedir traslado del área de trabajo.
- ▶ Otorgar Permiso para realizar teletrabajo.
- ▶ Evitar la interacción con la persona investigada.
- ▶ Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- ▶ *Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

LA INCIDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES



fundació
pau i
solidaritat