

PRIMERA PARTE

Contextos y conceptos

Trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá

Urabá: esquina de América

El Urabá antioqueño está situado al noroccidente del departamento de Antioquia. Limita al norte con el Mar Caribe, al oriente con el departamento de Córdoba y al suroccidente con el departamento del Chocó. El Plan Estratégico de Antioquia, Planea, en su “Visión de Futuro” dice que Urabá posee algunas ventajas gracias a su ubicación geográfica estratégica y a su biodiversidad que la hacen proclive al desarrollo de megaproyectos.¹ La región es el geocentro del continente americano y un corredor de intercambio entre los países del sur y del norte de América; hace parte de la cuenca hídrica intertropical de Sudamérica y de la cuenca solar del gran Caribe además de contar con la macro diversidad del Darién, cuyo material genético genera un enorme potencial económico².

-
1. Tales como la construcción de un canal interoceánico, dos puertos marítimos, la conexión de la Carretera Panamericana, la línea férrea entre ambos puertos, un oleoducto y una línea de residuos de carbón.” Angarita, Restrepo y otros, Guerra, Paz y Derechos Humanos en Antioquia. Medellín, IPC, 1998, pág. 282.
 2. Planea, Visión de futuro, Medellín, 1998, pág. 47.

Estas condiciones de privilegio generan tensiones derivadas de la lucha por el control político y territorial ligados a la producción bananera, al contrabando y al tráfico de armas y drogas ilícitas.³

La zona central de Urabá, integrada por los municipios de Apartadó, Carepa, Chigorodó y Turbo, constituye el eje bananero de la región con una extensión de 4.643 kilómetros cuadrados y una población estimada en 322.401 habitantes. Del total de personas que lo habitan un 60.22% están ubicadas en las cabeceras municipales y un 39.78% en las áreas rurales de los municipios, lo que muestra una acelerada urbanización, gracias a los procesos económicos de la subregión, convirtiendo a estos municipios “en una gran área metropolitana dedicada al cultivo comercial del banano y plátano, la ganadería extensiva y áreas de bosques”.⁴

La subregión ha recibido diversos procesos migratorios que generan una dinámica poblacional con gran diversidad; en el siglo XIX llegaron chocoanos, sinuanos y cartageneros, y en el siglo XX, la dinámica económica asociada a la explotación del caucho, la tagua, las maderas y el banano atrajeron nuevas poblaciones incluyendo personas provenientes de otras regiones de Antioquia, además de la población indígena de las comunidades Ca-tías y Chamíes⁵. Por su situación histórica y su desarrollo socioeconómico interactúan y perviven diversas étnias y culturas que se mezclan, encontrando formas particulares de habitar el espacio, vivir y sentir la corporeidad.

Urabá cuenta con una importante presencia de población negra proveniente del Pacífico y en particular del

3. Restrepo, B. Formas de representación política en Colombia. En: La nueva representación política en Colombia. Fescol. Bogotá, 1997. pág. 69.

4. Planea, *op. cit.*, págs. 48-56.

5. *Ibid*, pág. 55.

Chocó, región afectada por la pobreza y el marginamiento, que emigran en búsqueda de mejores oportunidades de empleo. Con similares motivos también llegan personas procedentes de la costa norte y de los municipios antioqueños.

El grupo antioqueño tiene *fama* de ser emprendedor, mientras el grupo chocoano es visto como “perezoso y buena vida”. Allí entran a jugar visiones del mundo que ponen, en primer lugar, el ansia de conseguir dinero y trabajar representado por los *paisas* y, en segundo lugar, el grupo de los chocoanos cuyas preocupaciones hacia el futuro son menos angustiantes, ellos buscan disfrutar la vida y no tienen la pulsión del ahorro ni de la previsión.

El gran contraste en Urabá es la riqueza pues, no obstante ser un punto de concentración de bienes y servicios de la industria bananera, la pobreza, el aumento sostenido de la población y los problemas de planeación de los entes municipales muestran una situación deficitaria con relación a necesidades básicas de sus habitantes. Según datos de la Dirección de Salud de Antioquia, DSSA, existen 204.666 personas afiliadas al Sistema de Seguridad Social en Salud, y de ellos un 50.66% están en el régimen contributivo y un 49.34% en el subsidiado, y si bien hay concentración de recursos hospitalarios, educativos, etc., resultan insuficientes frente a las demandas de la población.

Ha sido también escenario de múltiples violencias y violaciones a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario, DIH. El IPC, hace un seguimiento del conflicto armado en Antioquia y muestra cómo Urabá fue el epicentro de 788 acciones armadas sobre objetivos militares (29%) y 32 confrontaciones entre dos o más actores armados (32.18%) de las que ocurrieron en toda

Antioquia. En cuanto a muerte de no combatientes se reportó el más alto número de víctimas 548 (34,72%). También se encontraron datos que ratifican la violación del DIH con la utilización de medios ilícitos de guerra como la presencia de campos minados y los bombardeos aéreos.⁶

Luego de ésta masacre se generaron amplios procesos de desplazamiento forzado, provocando la expulsión sistemática de quienes tienen vínculos con el otro actor en la contienda y generando nuevos reemplazamientos.

En materia de derechos sexuales y reproductivos Antioquia presenta índices preocupantes en cuanto al aumento de la fecundidad en mujeres adolescentes, la mortalidad materna por causas asociadas al parto, los casos de cáncer de cuello uterino, las enfermedades de transmisión sexual y del VIH/Sida, además de la creciente violencia ejercida contra las mujeres que se acentúa por el accionar de la guerra.⁷ Los cuatro municipios de la zona central o eje bananero aparecen en los mapas de riesgo del programa de salud sexual y reproductiva de Antioquia en cuanto a mortalidad materna,⁸ planificación familiar y detección precoz y atención del cáncer de cuello uterino.⁹

La agroindustria del banano

Los cultivos de banano son parte del paisaje de la región y constituyen uno de los escenarios principales en

6. Angarita, *op cit*, pág. 282.

7. Dirección Seccional de Salud de Antioquia, DSSA, Programa de salud sexual y reproductiva de Antioquia. Medellín. 2003, p. 115.

8. Dada la deficiente calidad de los servicios de salud, poca accesibilidad a estos servicios, multiparidad y primiaadolescencia, *ibid*.

9. Entre 1982 y 2002 se presenta en Antioquia un incremento significativo de la tasa de mortalidad por cáncer de cuello uterino, al aumentar de 5,3 a 9,7 por cada 100.000 mujeres, *Ibid*.

donde transcurre la existencia social de sus habitantes. La unidad no está dada por los municipios, pues la dinámica regional se referencia en la producción del banano que es una de las principales generadoras de sentido colectivo. Se trata de un grupo de municipios cercanos y articulados por la producción de banano para la exportación en el que, por ejemplo, una mujer puede trabajar en un municipio vivir en otro y tener su vida social o sindical en un tercero. La delimitación de los centros de poder y de intercambio cultural no tiene como referente al municipio. La persona que allí habita, más que sentirse de un municipio en particular, es de la región bananera.

El desarrollo de la agroindustria del banano desde los años sesenta, promovida por la multinacional americana United Fruit Company, acentúa la migración de población de Córdoba, el Eje Cafetero y Chocó. Estos conformaron una masa de obreros agrícolas que le dieron paso a la construcción de una dinámica sindical en la que las relaciones obrero–patronales también estuvieron inmersas en actos de violencia y en muchos casos mediadas por los conflictos de los grupos armados interesados en arraigarse socialmente en la región y ejercer el control del sector bananero.¹⁰

Condiciones de vida y perfil de las trabajadoras

A lo lejos

A lo lejos las plantaciones bananeras se levantan altivas, el camino es verde pero no va a la ermita. Contando con algo de suerte, en las empacadoras encontramos algunas mujeres, en sus semblantes se notan algunos rastros étnicos que ayudan a diferenciarlas, ellas son chocoanas, chilapas y paisas. Un considerable grupo

10. Restrepo, *op cit*, pág. 69

llegó de otras tierras huyendo del hambre y el dolor, al arribar sintieron que el sueño verde estaba cerca de sus manos de mujer: trabajar en las bananeras, sostener sus hijos, todo tan simple como vivir, comer y rumbiar. Las restantes tienen sus recuerdos trenzados con bananos, nacieron en los campamentos, heredaron el trabajo del banano, crecieron haciendo sus labores y las de casa, el primer beso fue en un canaleta y el primer amor un garruchero. Hoy siguen entre bananos y sus sueños han dejado de ser verdes, quizá progresivamente han madurado. Crónica 1

Procedencia: son chilapas, morenas y paisas

La mayoría de las personas que habitan Urabá vinieron de otras tierras en busca de un mejor futuro. Las mujeres “en su mayoría son chilapas, morenas y paisas”. Las plantaciones bananeras les prometían mayores posibilidades de trabajo y eso constituyó un incentivo para viajar a la región.

En el escenario Urabaense se desarrolla una identidad regional híbrida no sólo a nivel étnico, sino también, por las mezclas que devienen del tránsito por una ciudad extendida que funciona de manera integrada y conformada por el grupo de municipios aledaños vinculados a la producción bananera, entre los que se presenta una articulación permanente dadas las cortas distancias, el flujo de la mano de obra y el buen servicio de transporte, entre otros.

Los rasgos que antaño fueron distintivos son hoy una suerte de amalgamas que identifican a las nuevas generaciones. Los hombres y mujeres pertenecen más a una región que a un municipio y más a un trabajo en la agroindustria del banano que a una finca en particular. La región presenta evidencias de movimientos internos de apertura y aceptación de otros y otras, mostrado también,

por ejemplo, en las uniones interétnicas, en un contexto de rezagos de miradas discriminatorias que relegan a unos grupos más a que a otros.

El trabajo es aún un fuerte proveedor de cohesión social y sentido colectivo; las mujeres de Urabá o son trabajadoras de la agroindustria del banano, o esposas de un trabajador, o vinculadas indirectamente a este sector pues la mayoría de las personas que viven en la región tienen, entre sus familiares o amigos más cercanos, a alguien en el trabajo bananero.

Contrato e ingresos

Las trabajadoras bananeras hacen parte de un grupo cada vez más reducido de personas que tienen empleo en el sector formal de la economía, actividad que implica un ingreso fijo y acceso a los beneficios de ley y a prestaciones extralegales, que han sido posibles por la existencia del Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria, Sintrainagro, cuya fortaleza ha logrado que las negociaciones con los empresarios bananeros supere el bienestar de las personas individualmente consideradas, participando del desarrollo de la región.

Es cuestionable la afirmación sobre si el salario que reciben alcanza a suplir sus necesidades. El promedio salarial de las mujeres que trabajan 48 horas es de 1,5 salarios mínimos legales vigentes. Sin embargo, este valor es relativamente bajo en la zona de Urabá donde el costo de la vida es mayor que en otros lugares. Si bien no se cuenta con datos sobre el valor de la canasta obrera en la región y la negociación de los trabajadores con las empresas productoras del banano está basada en el costo de la canasta obrera en Medellín, las evidencias empíricas muestran que el costo de la comida, los transportes interurbanos, los servicios públicos y la vivienda, son más elevados. Es tan

evidente esta situación que en la negociación del 2004 se logró un acuerdo entre los empresarios y el gobierno para que el Dane inicie los estudios para establecer el índice de precios al consumidor de la región.

El 44,7% de las mujeres trabajadoras tienen un contrato de jornada ordinaria con una dedicación de 48 horas semanales ganando un promedio de 1,5 SMLV, y el 52,7% de las ellas trabajan en jornada especial cuyos ingresos mensuales promedios son de 1,1 SMLV. Estos últimos varían de acuerdo a los niveles de productividad y a las características de las empresas: “no hay estabilidad de sueldo mensual, pues varía de acuerdo a la productividad y de acuerdo a la empresa, ahora la gente está entre \$250 ó \$300 quincenal. También hay grandes diferencias según el clima, si no llueve hay poca fruta y poca plata”.(T2)

Un 73,7% de trabajadoras entrevistadas, afirma que no existe diferencia de salario entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo, mientras el 26.3% restante manifiesta que no se les paga lo mismo. No se conocen casos donde se pague menos a las mujeres que a los hombres por la realización de un mismo trabajo; sin embargo, existen realidades que configuran límites para tal equidad asociados a la ejecución de funciones complementarias o segundos repartos,¹¹ que se dificultan más para las mujeres: “[...] siempre tienen prioridad para los hombres, [a] nosotras las mujeres siempre nos tienen alejadas. Por ejemplo, ahora que hay jornada especial, siempre hay algo más pa los hombres y pa nosotras las mujeres nada, y claro por eso ganamos menos”. (E3)

La modalidad de *jornada especial*, significa que sólo se trabaja los días de embarque. Las mujeres que pertenecen a esta categoría, tienen salarios menores en

11. Asignación de un trabajo.

razón al tiempo de trabajo, hecho que se atenúa con la participación en trabajos adicionales solicitados por los empresarios. Sin embargo, en épocas de dificultades económicas o de disminución de la producción son las primeras que ven disminuido su ingreso. Esta situación se refleja en las palabras de un administrador: “me va a tocar tomar represalias contra los de jornada especial, porque la empresa está pasando por una situación dura, y no le alcanza para la nómina”.(E65)

Estas mujeres tienen mayores dificultades económicas que quienes trabajan tiempo completo, pero se compensa, hasta cierto punto, por la cantidad de tiempo disponible para las responsabilidades con los hijos e hijas y el trabajo doméstico: “la jornada especial es ventajosa para la que tiene hijos pequeños”.(T2) La presencia femenina en esta modalidad de contratación es alta y ello genera dificultades para suplir los compromisos familiares: “nosotras con dos o tres diñtas de trabajo, que es lo que nosotras trabajamos aquí, no nos alcanza para nuestros hijos estudiar, nuestros hijos comer, para servicios, y no nos alcanza, a mí pues, no me alcanza”.(E17)

El contrato de trabajo tiene, un carácter indefinido, tanto para las que tienen contrato de 48 horas, como para las de jornada especial, lo que supone una relativa estabilidad en términos contractuales. Los datos lo reafirman, pues el 97,3% de las trabajadoras tienen un contrato a término indefinido y el 2,7% tienen contrato a término fijo por un año.

Sólo en pequeñas proporciones han empezado a aparecer mujeres que trabajan ocasionalmente con contratos de tres meses. Ellas manifiestan que su salario promedio es de 1,3 SMLV, que podría considerarse como bueno, si estos contratos, y las cooperativas de trabajo asociado, no

limitaran los derechos adquiridos, pues estas modalidades de contratación modifican lo que se ha logrado con las conquistas de Sintrainagro.

*Vivienda: tengo una casita de madera,
ahí vivo con mis dos hijas*

Aunque las viviendas son construidas en madera y muchas están sin legalizar, la tenencia de vivienda es un indicador del nivel de vida que poseen las mujeres. El 59,5% de ellas tienen vivienda propia y consideran como un logro tener un techo donde vivir con sus hijas e hijos, ya que sufrieron bastantes dificultades en las épocas de invasión.

Un 13.1% de las trabajadoras habitan en la casa paterna o materna, ya sea porque nunca han convivido con su pareja o porque volvieron después de separarse. Todavía existe un número importante de mujeres, 27.1%, que viven en casas arrendadas, número que corresponde a las que llevan menos tiempo trabajando en el sector bananero.

Sólo el 0,3% habitan en los campamentos de las fincas¹². Esta fue una situación muy común en otros momentos que se revirtió en la época de la violencia, al tornarse muy peligroso vivir en dichos campamentos. Otro motivo que ayudó a deshabitarlos, fueron los procesos de certificación que condicionaron a la agroindustria para que los trabajadores y trabajadoras no vivieran en las fincas: “lo de uno vivir en la finca se dañó por las normas ISO, para que les dieran el certificado nos sacaron”.(T1) Un argumento adicional es que para las empresas no es rentable pues deben asumir la responsabilidad ante los accidentes que

12. Denota en este caso a la empresa bananera en la cual las mujeres trabajan.

se presenten: “eso no era rentable para ellos, y dizque si a uno le pasaba algo, por vivir ahí ellos tenían que pagar, por eso fueron acabando con los campamentos”.(T1) Las pocas trabajadoras que aún viven en los campamentos manifiestan que hacerlo es bastante ventajoso porque se evitan algunos gastos: “vivo en Prado Mar y uno está muy bien acomodado, no tiene que pagar ni luz, ni agua, ni arriendo”. (T1)

Las trabajadoras reconocen que la política de los empresarios bananeros, expresadas en fundaciones y fondos de empleados, ha generado la posibilidad de que las mujeres tengan vivienda. A través de estas instituciones tienen acceso a préstamos para compra o mejoramiento de la misma: “luché, conseguí mi trabajo y por medio del fondo de empleados del grupo donde trabajo conseguí mi casita, tengo una casita de madera, pero ahí vivo con mis dos hijas”. (T2) Las dificultades aparecen en el momento en que son despedidas y no han terminado de pagar la deuda pues, al ser casi la única forma de empleo, se vuelve imposible cubrirla. También reconocen como un beneficio las políticas que los gobiernos locales han generado, entre las que se destaca la legalización de predios.

*Edad: donde reciben, que no son muchas,
reciben jóvenes*

En la finca que yo trabajo, la última señora que entró, fue una señora de bastante edad [...] la señora entró porque ya no pare. (E5)

El promedio de edad de las mujeres es de 35 años. Si bien se plantea que las mujeres jóvenes tienen mayores posibilidades de ingresar a trabajar, también se señala que los empresarios bananeros prefieren contratar a las mayo-

res: “no me gustan muy jóvenes para que no se ennovien, entre más adultas mejores costumbres tienen” (E62)

El 93,4% de las trabajadoras afirma que el trabajo es más fácil para las jóvenes que para las viejas, mientras un 6,6% está en desacuerdo con esa afirmación. Hay discriminación por la apariencia física, pues frente al buen recibimiento de que es objeto una mujer bonita está el rechazo a otra por su *feura* o su edad: “yo los he visto. Si tiene unas buenas piernas, bueno, esa sí la vamos a dejar ahí. Pero otra que está necesitando, no, esa vieja no tiene nada, no esa vieja es fea. Así sucede, eso la reparan y la miran. Sí, así ha pasado”. (E42)

Aparte de la percepción sobre la apariencia física de las mujeres no hay una política clara con relación a la preferencia por mujeres jóvenes o mayores. De un lado se encuentran casos en donde hay preferencia por la vitalidad de las jóvenes, su resistencia física, su capacidad de trabajo y su belleza: “en donde reciben, que no son muchas, yo creo que están recibiendo muchachas jóvenes, porque por la cuestión de la edad ya no le quieren dar trabajo a las mujeres mayores”.(E11) De otro lado la predilección es por mujeres mayores ya que tienen menos opciones y expectativas de embarazarse: “la política de la empresa es que no pueden coger mujeres de 35 años hacia abajo, por las cuestiones de la familia, ellos dicen que entre más jóvenes son, pueden tener muchos hijos y los perjudica a ellos en las empresas”.(E23)

*Estado civil: vea, en toda la finca
no hay ni una con un esposo estable*

El 47,6% son solteras con hijos e hijas, el 35,7% conviven en unión libre, grupo que unido al de las mujeres casadas, 4%, brinda un total de 39,7% de mujeres que reconocen tener una pareja estable. El 7% representa

a las mujeres viudas, que llegaron a esa condición por la violencia generada entre los años 95 al 97. El 5,8% señalan estar separadas o divorciadas. Se puede afirmar que en general las mujeres tienen una conyugalidad que es cambiante, pues en cortos períodos de tiempo reviste diversas modalidades.

Jefatura de hogar: todo se lo dejan a uno, así tenga un señor ahí para dormir

El 71,7% de las mujeres se consideran jefas de hogar, frente al 28,3% que señalan no serlo. Las razones que lo afirman son la viudez, la separación, la soltería o cuando sus cónyuges no asumen responsabilidades económicas. Las viudas, dada la ausencia del varón asumen la conducción de sus familias: “viví con mi primer marido ocho años, ahí lo mataron [...] actualmente estoy sola, soy la que manda”.(E22) Otro caso está constituido por mujeres jóvenes que no han configurado otro núcleo familiar por sus condiciones económicas o por el apoyo que requieren de otros familiares para el cuidado de sus hijos e hijas.

También se consideran jefas de hogar las mujeres que han tenido hijas e hijos en uniones previas debido a la inestabilidad en sus vínculos conyugales o porque, estando unidas a un hombre, siguen sosteniendo los hijos e hijas de esas uniones previas: “tengo cuatro hijos, soy mamá y papá, pasó lo mismo de siempre, él se fue”. (E46) La jefatura del hogar es una condición cambiante en correspondencia con la movilidad conyugal. En muchos casos, a pesar de estar unidas, se consideran jefas de hogar porque tienen su propia vivienda y sus ingresos y, en últimas son los varones quienes vienen o van de sus casas y de sus vidas. Se podría pues afirmar que la jefatura del hogar se asocia a la relativa inestabilidad de la presencia de un hombre.

Para las jefas de hogar el tiempo dedicado a trabajar es mayor que para las otras mujeres, al menos en una hora más, y experimentan la llamada doble jornada: “para mi trabajar en la casa y venir a trabajar es una obligación muy dura porque estoy haciendo la cabeza de dos personas, soy ama de casa y trabajadora”. (E48) Viven una especial situación de sobrecarga, en la medida en que tienen menores oportunidades de relevo para el cuidado de sus hijos e hijas y el cumplimiento de otras responsabilidades familiares.

Soy cabeza de hogar, tengo cuatro hijos, tres estudiando, y pues sí me toca todo. La mayoría de las veces me acuesto a las diez de la noche, porque no puedo llegar corriendo del trabajo a la casa y acostarme, me toca hablar con mis hijos o me toca dejar algo arreglado para el otro día venirme a trabajar. Aunque no trabajamos todos los días es una situación bastante difícil, caótica para las mujeres que somos cabezas de familia.(E20)

Hijos e hijas: tienen con cada marido, pensando que así lo van a retener

El promedio de edad en que las trabajadoras tuvieron su primer hijo o hija es de 17 años. Son madres en la adolescencia en momentos en que su proyecto vital no está decidido, de manera que sus hijas e hijos son decisivos en su construcción. El 8,6% fueron madres siendo menores de 14 años, el 44,8% entre los 14 y los 17 y para un 46,6% la maternidad comenzó con más de 18 años.

En general, cuando tienen su primer hijo o hija aún viven en la casa familiar y no trabajan, algunas porque son muy jóvenes y otras porque estudian. Para quienes ya han salido de sus casas y viven con pareja a raíz de su embarazo, es el cónyuge quien se encarga de su sostenimiento. El trabajo para estas mujeres llega más adelante por la

necesidad de sostener sus hijos e hijas ante situaciones de viudez, abandono o separación. Sólo una pequeña porción de mujeres plantea que siempre les ha gustado trabajar y que toda la vida lo han hecho.

El 30,9% de las mujeres tienen entre uno y dos hijos e hijas; el grupo mayoritario, con un 48,9% tiene entre tres y cuatro; y las mujeres con cinco o más hijos constituyen el 20,2% del total. En general los hijos e hijas han llegado a sus vidas como fruto de la unión con varias parejas, el dato más común es el de las mujeres con hijos e hijas de dos y tres padres y aunque desean tener todos sus hijos de un sólo hombre, la realidad es diferente a su deseo: “me encantaría que fueran de uno sólo, pero en realidad son de varios”. (E30)

Muchas veces las mujeres ven en un hijo la posibilidad de estabilizar la pareja y acarician la idea de lograr una convivencia permanente y armoniosa si *le tienen un hijo*. También existen mujeres que piensan que el placer sexual se va a ver disminuido si no existe la posibilidad de tener hijos, asimismo muchas rechazan la ligadura de trompas porque creen que perderán el disfrute de su sexualidad. Las mujeres urabaenses tienen más hijos que las de otras regiones del país. El número promedio de hijos e hijas es de cuatro. Ellas deseaban tener menos hijos de los que realmente tuvieron.

Muchas veces la llegada de los hijos e hijas genera cambios en la pareja; algunos se alejan de la mujer al no verlas con el mismo atractivo de siempre o para evadir sus responsabilidades: “cuando ya la barriga me fue creciendo, él se fue apartando de mí, no le gustaba yo o no quería al niño”. (E43) También se presenta desinterés de la mujer hacia el marido en su época de embarazo: “con en el embarazo del niño [...] empezamos a tener muchos problemas porque yo le cogí como fastidio a él”. (E53)

Es tradicional la preferencia por el sexo masculino de los hijos debido a que son mayores las prerrogativas y valoraciones para los hombres, y las mujeres no desean que sus hijas repitan sus historias de discriminación: “no quería tener mujeres porque yo veía que esos hombres cogían las mujeres parían, dos, tres hijos y las dejaban y ellas pasaban muchos trabajos”.(T3)

La preferencia por los varones, se argumenta con la idea de que es más fácil dejar a los hombres solos mientras ellas trabajan que hacerlo con las mujeres. Detrás de este planteamiento está el miedo al abuso sexual que es más común en las niñas. “Siempre desee por primero un niño [...] no he sido muy amante de las niñas [...] me toca salir a trabajar y las niñas necesitan más cuidado que los niños, va y les hacen algo... los niños también necesitan cuidado pero es más fácil uno dejarlos con otro”.(E47)

Sin embargo existen argumentos de peso para cambiar sus preferencias. Por ejemplo la violencia generalizada que afecta con más fuerza a los varones. Las madres señalan que su temor aumenta a medida que los hijos crecen y pueden ser obligados o seducidos para pertenecer a algún grupo armado, con el peligro que ello entraña para sus vidas: “prefiero todas hembras, no sé, las mujeres sufren como menos en ese sentido, no las molestan tanto como pa llevárselas por allá, pal servicio, por la violencia, a ellas siempre las dejan quietas, aunque hay unas que sí deciden irse, pero es porque quieren”. (E35)

Preferir hijas también está asociado a las dificultades que viven los hombres en relación con la *libreta militar*. “Si mi Dios me hubiera mandado un hijo varón, lo había aceptado pero siempre desee tener hijas mujeres, las cargas son más llevaderas ellos [...] que no tienen la libreta, que no van a conseguir trabajo, que ya si no

están bien educados se van para cualquier grupo y hacen muchas cosas”. (E23) Otro motivo de preferencia por las hijas mujeres está asociado a la posibilidad de *realizar* en las hijas lo que las madres no pudieron en sus vidas: “ojalá todas mujeres, porque me fascina darles lo que yo no tuve, están muy cerca de mí, brego a darles lo que no tuve para mí”. (T4)

Relevos para cuidado de hijos: me tocaba dejar a los hijos solos a la mano de Dios

Las mujeres requieren de algún tipo de relevo o apoyo para el cuidado de sus hijas e hijos mientras laboran en las fincas. El 29,3% son apoyadas por la mamá, el 27,9% tiene una empleada doméstica, el 18% permiten que sus hijos e hijas se cuiden a sí mismos o dejan que lo haga un hermano o hermana mayor, y el 15,9% tienen a otros familiares para apoyarlas. Los casos en que la pareja realiza el relevo son del 8,1%, y las guarderías sólo son usadas por el 0,7%.

El apoyo de la mamá para el cuidado de los hijos e hijas tiene un pequeño porcentaje en relación a otras regiones del país, dado que muchas mujeres vienen de otros sectores y no tienen a sus madres cerca. La presencia de otros familiares se presenta porque cuando una persona se instala en el Urabá *manda* por algún pariente al ver la potencialidad de trabajo en la región o buscando apoyo para sus labores domésticas. Sumados así el apoyo de tipo familiar llega al 45,2%. También es común que los hijos se encuentran en la casa de los abuelos pues allí tienen mejores cuidados y un ambiente más *resguardado*: “Me separé. Entonces yo empecé a ver que ya no era como antes, no podía seguir así. O sea, desde que nos separamos yo mande los niños con mi mamá y ya yo me quedé sola

y yo empecé a trabajar”.(E14) También es común el caso de crianza delegada a familiares, compadres o amigos en casas diferentes a las que habitan.

Algunas mujeres pueden contratar una empleada para que las releve de sus funciones en la casa. Esto es posible dado el bajo salario que se le asigna al servicio doméstico en la región, que es equivalente a la tercera parte del salario mínimo legal: “con esas trabajadoras que a veces salen unas buenas y a veces no, pero sí vivo más descansada. Es que yo llego de la finca muerta”.(E50)

Las guarderías son un recurso insuficiente para las necesidades de las mujeres debido a la incompatibilidad de los horarios de ellas y los del trabajo en las fincas, además de precariedad y mala calidad: “no se quieren quedar en las guarderías, allá la dejan que llore, pelean entre sí, el pelao se aporrea, por eso me dan pavor en guarderías, veo muchas cosas y no me gusta”.(T2) También se expresan malas experiencias con relación al trato brindado: “en la primera el aseo era muy desagradable, en la segunda la señora me lo mordió, dijo que fue un niño, él me dijo que fue la profe, porque el niño mío estaba peliando con un niño, los mordió”.(T2) Posturas favorables a las guarderías manifiestan que favorecen la socialización: “ahora están exigiendo que para preescolar haya estado en guardería, hay niños que se avispan”.(T2)

Nivel de estudio

Para el 47,7% de las trabajadoras, el último nivel de estudio llega hasta la realización de algunos años de bachillerato; de este grupo un 60,9% estudiaron solamente algunos años frente a un 39,1% que se graduaron. En segunda instancia un 42,4% de las mujeres alcanzaron un nivel de estudios primarios, la mitad la culminaron y el resto estudió

algunos años. Un 4,9% de las mujeres son analfabetas y a muchas les da vergüenza reconocer que no saben leer ni escribir. Un 2,8% ha realizado algún tipo de formación técnica, y son la formación en computadores y el secretariado las más comunes. La gran excepción está marcada por el 2,1% de las trabajadoras que tienen un pregrado o han estudiado algunos semestres de universidad.

Ellas estudian en medio de grandes esfuerzos y manifiestan que ello no es posible si la finca no flexibiliza sus horarios de trabajo. Resaltan la ayuda recibida del Sindicato a partir del establecimiento de convenios con instituciones de educación superior, lo que ha facilitado el ingreso a programas de esta naturaleza.

Actualmente el 14,2% de las mujeres está estudiando mientras el 85,8% no lo hace. Pese a que es pequeño el número de mujeres estudiando, los terrenos en los que lo hacen tienen una importancia indicativa de sus intereses al respecto. El 45,5% estudia bachillerato, el 36,4% computación, el 9,1% primaria, el 6% pregrados y el 2,9% mercadotecnia. Quienes estudian bachillerato lo hacen bajo la modalidad de validación lo que implica dedicarle el fin de semana a esta actividad.

De las trabajadoras que no estudian el 70,6% desea hacerlo. Entre las dificultades que limitan su deseo se encuentra la sobrecarga que tienen, pues deben dedicar gran parte de su tiempo libre a la familia o al descanso. También manifestaron las dificultades para obtener permisos en las fincas para dedicarlo al estudio. Señalan que no se aprueban las solicitudes de tiempo para estudiar porque las fincas exigen trabajar los sábados y domingos en que hay embarque. También se evidencian los límites de orden cultural y es el caso de las mujeres que piensan que “ellas tan viejas, para qué estudiar”.

Partiendo del supuesto de que estudiar posibilita mejorar la situación económica o social y que genera avances en la vida de las mujeres al brindar nuevos horizontes y conocimientos, no aparece muy claro que los esfuerzos realizados por las trabajadoras tengan un eco en las posibilidades de promoción al interior de las fincas, pues ellas manifiestan tener dificultad para sus ascensos y ven con mayores posibilidades a los varones.

El trabajo de una mujer en la agroindustria del banano no brinda mayores oportunidades de ascenso pero dentro de las posibles, las mujeres miran con cierto interés el traslado para desempeñar labores de control de calidad que significa un ascenso debido a la mayor responsabilidad que entraña y por el menor esfuerzo físico que realizan.

Interés de capacitación: deben ofrecer oportunidades de superación

Siempre mi interés ha sido capacitarme porque así uno puede apoyar a los hijos, a los vecinos a todo el mundo, entre más se capacite uno, mucho mejor, muy chévere. (E17)

El deseo de estudiar no está evidenciado solamente en los esfuerzos o posibilidades de cada mujer, pues ellas desean que las empresas en donde trabajan las capaciten. A este respecto los intereses de capacitación muestran un grupo del 28,6% que aspira a cualificar su trabajo en la finca, el resto, 71,4%, simplemente desean seguir estudiando. Se busca que las empresas participen brindando nuevos espacios y oportunidades: “[...] quisiera capacitarme, no seguir la rutina de siempre, [...] aprender cosas que en el momento las ignoro porque no tengo la capacidad de entenderlas más a fondo”. (E30)

Del grupo interesado en la capacitación para el trabajo, el 13,4% solicita formación en temas relacionados con salud ocupacional y medio ambiente, y el 14,4% se interesa en aspectos del trabajo de la finca con la intención de generar condiciones para un ascenso. Son los casos de formación en el control de la calidad y las labores de administración y coordinación.

Las mujeres que sólo plantean el deseo de seguir sus estudios se distribuyen entre las que no han decidido un campo y están dispuestas a recibir ofertas, las que especifican el deseo de vincularse a la educación formal con el ánimo de culminar su primaria o su bachillerato. Otras tienen interés en realizar pregrado y estudios técnicos.

Con relación al interés en temas educativos que fortalezcan la dimensión personal de la mujer, ellas se interesan en campos tradicionales tales como modistería o belleza. Un grupo señala la formación en relaciones humanas y otras manifiestan el interés en temas de salud reproductiva.

Acceso al trabajo: la suerte de nosotras, vino por la desgracia de los hombres

Sólo en el abdomen

Los únicos bananos que ahora toca son los de su abdomen abultado, una vida de trabajo en fincas no le ha dejado más propiedades. Sólo quedan ella y sus bananos... ah me olvidaba de otros asuntos, sus hijos e hijas se extienden como racimos, piden y reclaman. Ella perpleja no sabe qué darles. Hace mucho que él se fue, no le dolió, la estropiaba mucho y por lo menos ha descansado, un tiempo tuvo suerte y vivieron a las anchas de la bonanza del banano, ahora en época de vacas flacas (sobre todo para las mujeres), sólo tiene los bananos de su abdomen y ya casi ni recuerda al descarado. Crónica 2

Con información actualizada a mayo de 2004, el número de fincas bananeras se estima en 386, de las cuales 344 tienen presencia de mujeres y se entrevistaron 329 mujeres pertenecientes a igual número de fincas. Del total de mujeres entrevistadas el 31,6% pertenece a fincas de la seccional de Apartadó, 30,4% a Carepa, el 24,2% a Turbo y a Chigorodó el 13,8%.

Los diez grupos con mayor presencia femenina son: Agrícola El Retiro Banadex, C.I. Proban S.A., Agrícola Santamaría HH, Grupo 20 Ltda., C.I. Bagatela S.A., Río Verde, Grupo Central, Banacol, Agrícola Sarapalma, Agrobán, Bananeras de Urabá, Centurión y Santarini S.A.

El número total de mujeres trabajadoras en las fincas corresponde a un 9% de la mano de obra total. Este dato comparado con estimaciones realizadas por Sintrainagro para 1996 y con datos del 2003 permite señalar que la participación de las mujeres está disminuyendo.

Yo empecé a trabajar en el 95, [...] allá recibían muchas mujeres, porque imagínese, llegamos a haber dieciocho y quedamos doce. En esa época que empezaron a recibir mujeres, debe ser que no había como que tanto inconveniente como ahora, que ahora miran que la mujer se embaraza, que la mujer se enferma, que no es capaz. (E47)

Las mujeres ubican un acceso diferencial según la época; el 87,8% manifiestan que antes era más fácil conseguir empleo en el sector bananero, y un 12,2% señalan que es más fácil ahora. La época en la que fue visible el aumento en la contratación femenina fue entre 1995 y 1998 que se encuentra asociado con el pico de la violencia política en la región. En este período fueron asesinados muchos varones y otros se vieron forzados a desplazarse lo que generó una gran escasez de mano de obra lo que incidió en la contratación de mujeres.

La suerte de nosotras, vino por la desgracia de los hombres, después de la masacre de Honduras, La Negra, había muchas viudas, no había hombres, entonces cogían mujeres, éramos apetecidas porque como estaban matando tanto hombres ellos decidieron coger mujeres y esa fue mi oportunidad. (E58)

Por ese entonces los requisitos para el trabajo en las fincas se hicieron más flexibles: “nos cogieron por la necesidad, cuando mataron la masacre de Rancho Amelia en el 95, no exigían nada, la cogían a uno y enseguida los contratos, llegaba por la mañana y enseguida estaba todo listo”.(E59) Además de una mayor apertura, se identifican acciones específicas dirigidas a promover el trabajo en las bananeras para el personal femenino; se buscaba casa a casa invitando a las mujeres a vincularse, se ponían avisos en las entradas de las fincas promoviendo el ingreso: “hace once años no pedían nada, todo estaba caliente y los hombres se liquidaban y se iban, a otros los mataban, mandaban a buscar a las mujeres a las casas para que fueran a trabajar”.(E2) Actualmente las mujeres aspiran que se les *abran las puertas* de las fincas nuevamente, sin necesidad de que ocurran asuntos que lamentar: “en esa época, ponían avisos afuera, y yo no sabía nada de bananos, ahora debe saber de todo. Yo me acuerdo, decía: se aceptan mujeres trabajadores, imagínese la gabela, ahora se cerraron las puertas”. (T1)

A mediados de los años noventa se generaron opciones de acceso para las viudas. Quedan en el recuerdo historias de mujeres que tuvieron la oportunidad de vincularse a trabajar, incluida la ocasión de aprender el oficio. Muchas de ellas eran cónyuges de trabajadores que fueron asesinados.

Cuando lo mataron y yo quedé sola, a los quince días dijo el comité, mire nosotros pensamos darle el trabajo,

usted verá. Yo les dije: yo no sé de eso nada, solamente comerme el banano, pero si me van a enseñar dígame qué tengo que hacer, y yo perennemente todos los santos días a las siete de la mañana estaba allá en la finca, me quedaba hasta que terminaba el último trabajador, a los quince días me dijeron que podía meter los papeles y aquí estoy. (E22)

La percepción de las entrevistadas sobre la existencia de una contratación más abundante de varones es abrumadora, un 94,5% lo afirman mientras un 5,5% lo niegan. La realidad muestra un escenario en donde hay poco trabajo para las mujeres y cada día es más difícil obtenerlo, pues de donde sale una mujer se reemplaza con un hombre: “En la mayoría de las fincas no apoyan la mujer, pero la compañía Banadex tiene mucha preferencia respecto a la mujer”. (E1) “Hace cinco años que entró la última mujer, que fui yo la que entré, y de ahí no han cogido más mujeres. Anteriormente, entraban mucho, pero ahora toda mujer que va saliendo la reemplazan por un hombre, no cogen más mujeres”.(E5) Las fincas justifican el derecho a rechazar a las mujeres con presunciones sobre su comportamiento, sus posibilidades de embarazo, etc.: “ya las mujeres estamos quedando por fuera, lo que pasa es que hay empresas que no apoyan la mujer, [...] yo distingo una amiga que trabaja en una finca, y ella trabaja solita y allá dicen: mujer no, aquí no se acepta mujer”.(E12)

Cuando a una trabajadora, otra mujer le pregunta por las posibilidades de llevar una hoja de vida, con la aspiración de ser contratada por una empresa bananera, la respuesta es no:

[...] hay mujeres por fuera que nos preguntan... ¿allá sí están cogiendo mujeres?, uno qué le dice a ellas, que no, que no cogen, porque en realidad no están cogiendo mujeres. Aquí cogieron quince personas; yo vi mujeres

que se asomaron aquí, uno las vio que hicieron examen y todo y cogieron fue sólo hombres. (E5)

Si bien en general existe un panorama desolador en lo referido a las oportunidades de empleo en el sector bananero para las mujeres, es notable el caso del grupo Banadex, en el cual reiteradamente las mujeres reconocen la existencia de una especial sensibilidad a la participación de ellas a su interior. Ellas sienten apoyo, en el ingreso y en las políticas internas, pues existe una condena a las agresiones en contra de las mujeres, que es percibida como un clima de protección y respaldo: “a Banadex sí le gusta trabajar con mujeres [...] yo creo que hay fincas donde trabajan unas 25 mujeres, hay otras que trabajan 10, otras 18, pero la mayor parte de mujeres que trabaja en la finca bananera es con Banadex”. (T4)

El acceso que Banadex genera no deja de estar libre de pequeñas tensiones, las mujeres perciben que en muchos casos ellas no se colocan a la altura de las necesidades y que esto se viene en su contra: “hay partes que no nos dan trabajo, pero en la finca de Banadex la mayoría de las empacadoras son mujeres y ahí nos dan un buen trato, pero a veces la disciplina de nosotras mismas no ayuda, a veces los problemas son por la falta de compañerismo de las mujeres”. (E34)

Motivos del rechazo: tienen muchos hijos

Pelioneras y embarazosas

Para hablar de una mujer bananera hay que dejar a un lado los bananos, otras cosas las distinguen, la altivez de sus raíces étnicas aparece insolente, a más de eso son pelioneras y son madres; no se sabe qué va primero: sus peleas o sus hijos e hijas. Para sostenerlos han tenido que peliar con la vida, con los jefes, con los

comités obreros, con los maridos, con los compañeros de trabajo... muchos de ellos piensan que la finca no es un espacio de mujeres, las recibieron en días de masacres y ante la ausencia de varones; ahora quieren sacarlas; lenta y firmemente las mujeres se van reduciendo, van desapareciendo; sale una mujer y entra un hombre. Ellas, de tanto ver que esto sucede, dan por hecho la legitimidad de las razones esgrimidas: “somos un problema por pelioneras y embarazosas”. Pese al reconocimiento de hechos tan particulares, viven con la evocación de un pasado no muy lejano donde había trabajo para las mujeres. Crónica 3

La opinión que ve los embarazos como una razón para que las empresas no vinculen mujeres es legítima para un 60,5% de ellas. Se piensa que en el período de embarazo las mujeres no dan el rendimiento necesario y esto significa un descenso en la productividad media.

El 23,4% de las mujeres considera que tener muchos hijos e hijas es visto como un motivo de exclusión, debido al tiempo que ellas utilizan cuando es necesario ir a reuniones de los hijos o cuando éstos se enferman pues en general estos asuntos están a su cargo: “ahí somos muy poquitas las mujeres, y nos discriminan mucho, y no nos dan el espacio para ingresar más compañeras a ese grupo. Si sacan una compañera el espacio de una vez lo cubren, pero con hombres, no con mujeres, porque ellos dicen que mujeres no quieren verlas trabajando en las empresas porque tienen muchos hijos”. (T4)

El 13,1% considera que las mujeres pelean mucho, son muy chismosas y que las empresas prefieren no vincularlas debido a la frecuente aparición de conflictos entre ellas: “ahora últimamente como había tanto problema con las mujeres, no querían coger mujer [...] con cuatro mujeres que habemos, y hay muchos problemas”.(E33) En algunas ocasiones la situación es real, pero en otras

es una discriminación derivada de que las mujeres tienen mayores niveles de interacción y comunicación en la vida cotidiana y los hombres ven como amenazante esta característica.

La temática del administrador es no más mujeres allá. Voy para cinco años y fui la última, reciben más gente y todos son hombres, todos ahí saben que el administrador no vincula mujeres, [...] él dice que las mujeres crean mucha cocina. (E48)

Otra de las razones para no contratar mujeres está ligada a las habilidades diferenciales (3%), vinculadas a estereotipos como la mayor debilidad para el trabajo o la ineptitud. Algunas personas de las empresas señalan que en las fincas pequeñas se necesitan hombres, pues en ellas se deben rotar más los oficios. Afirman que una mujer sería un problema para algunos trabajos que exigen fuerza física, alto riesgo por altura y manipulación de sustancias químicas, entre otros. Estas posturas son compartidas por los compañeros de trabajo que ven en las mujeres una supuesta recarga para ellos: “se oye el comentario que nosotras las mujeres no somos igual a un hombre para los trabajos, entonces debido a eso los hombres no quieren casi las relaciones con las mujeres en las fincas”. (E11)

Lo complejo es que los varones también tienen comportamientos conflictivos, manifestaciones de violencia física, agresiones con armas cortopunzantes, pero esto “casi ni se nota”. Ellos “se pueden matar” y nadie se da cuenta, mientras una infracción de las mujeres se hace notar de inmediato. Es decir, existen dos normas de conducta, una para las mujeres más rígida e inflexible y otra para los hombres, caracterizada por su apertura y permeabilidad. Incluso al equiparar el trabajo de hombres

y mujeres, se desprenden algunas ventajas: “los coordinadores dicen que las mujeres somos más responsables que los hombres, porque nosotras casi nunca perdemos día, y los hombres sí aparecen borrachos, se van pa donde la *moza...*”. (E35)

Perfil para ingresar a trabajar: tiene que ser muy bonita para que la reciba

Hemos guardado rencor, las mujeres mantenemos ese dolor; hace mucho tiempesito que no se coge mujer acá, aproximadamente de cuatro a cinco años, ya eso hace mucho tiempo. (E5)

Con relación a la discriminación por género para ingresar a trabajar el 96,2% de las mujeres afirman que sí es más fácil trabajar en las bananeras para los hombres que para las mujeres y sólo un 3,8% lo niega. Si bien la respuesta generalizada para una mujer que busca empleo es un rotundo no, hay algunas situaciones que facilitan su ingreso: disposición de la mujer a ceder a las pretensiones sexuales del encargado, belleza y juventud de la aspirante, tener amistad con alguien influyente, tener pocos hijos e hijas, siendo en general indiferente si sabe el oficio o no.

Las mujeres relatan que el tener un *enamorado* entre el personal administrativo de la finca permite que las puertas del trabajo *se abran*. La referencia es a transacciones sexuales entre hombres y mujeres que tienen como parte del contrato una entrega sexual. Esto podría calificarse como una modalidad de prostitución, pues la mujer está vendiendo el cuerpo a cambio de un pago representado en la favorabilidad para el empleo.

Adicionalmente las palabras de rechazo logran retroceder en consideración al aspecto físico de la aspirante:

“Noto que cada día cogen menos mujeres en finca, y hay mujeres por ahí buscando trabajo y van a fincas, y les contestan no que aquí no cogemos mujeres, tiene que ser muy bonita para que el administrador o el coordinador la reciba”. (E18)

Tener conocimientos sobre el trabajo del banano y una experiencia asociada a ello, como decíamos arriba, no es una condición necesaria; mientras rechazan a mujeres capacitadas, reciben a alguien que no lo está: “a veces contratan algunas porque se pegan de amigos, ella charló con unos amigos que tenía de las AUC, ellos le ayudaron” (E65). La respuesta se encuentra en los apalancamientos de que la aspirante disponga, que generalmente provienen de dirigentes sindicales, trabajadores comunes, administradores e incluso de actores armados de la región.

Un requisito fundamental al momento de ingresar es la tenencia de un número relativamente pequeño de hijos e hijas, hasta el punto de ser una pregunta clave en las entrevistas de ingreso: “preguntan por hijos, por si uno está ligada o no, que cómo planifica, [...]”.(T4) Al indagar cuáles son las características en la entrevista de los varones, se encuentra que las preguntas se centran en la experiencia y el trabajo.

Las trabajadoras manifiestan la necesidad de construir políticas de enganche de personal en las que estén incluidas las mujeres: “que nos den más oportunidades para trabajar en las diferentes fincas y no se nos cierren las puertas”. (E4) Señalan la necesidad de brindar trabajo: “deberían de apoyar más a las mujeres, porque hoy en día hay más mujeres que hombres, no cogen mujeres, yo no sé si será por el problema del embarazo, o que no dan rendimiento como los hombres, pero eso se ve horriblemente”. (E45)

Género, mujeres, violencias y derechos

La noción de género alude a la construcción social que contiene las características con las que se relacionan mujeres y hombres en la sociedad. Ésta noción es útil en tanto categoría de análisis, unida a otras como etnia, clase, generación, etc., y tiene un contenido relacional que vincula niveles de la vida como lo productivo, lo reproductivo, lo político, lo cultural, lo comunitario, lo subjetivo, etc., de manera que en cada uno de estos ámbitos la relación se da de manera diferente, en correspondencia con el lugar que allí se ocupe. Estos ámbitos de interacción no se pueden separar, pues en la realidad se presentan integrados y revisten formas complejas y multidimensionales que circulan como relaciones de poder.

Con la noción de sexo se pretende destacar el componente biológico, sin embargo éste traspasa los marcos de las diferencias anatómicas realizando una construcción social. La diferencia biológica se ha colocado como el *gran* motivo de diferenciación y división entre mujeres y hombres con las connotaciones que se les asocian, situación que se complejiza con la existencia de nuevas realidades de género: los gay, las lesbianas, los transexua-

les, los transgénistas, etc., grupos quienes se conciben como realidades diferenciadas y complejas.

Analizar una sociedad desde la noción de género requiere colocar el lente en el establecimiento de expresiones de dominio, poder y control que se encuentran expresadas en una normatividad que dispone lo que es posible para unos y otras, que es evidente en la familia, la escuela, el Estado, la cultura y la religión, entre otros.

Según Joan Scotth la subordinación se encuentra determinada, a nivel simbólico, por las representaciones, imágenes y símbolos masculinos en oposición a los femeninos, y además por la presencia de un grupo de normas y leyes en los que se consagra la supuesta superioridad de los varones. Esto se refleja a su vez en las prácticas y relaciones sociales dadas en procesos de subjetivación y construcción de identidades¹³. Entre las consecuencias o manifestaciones de este sistema que subordina a las mujeres están: la marginalidad, la domesticación, la desigualdad y la menor valoración.

La marginalidad aleja a las mujeres de los centros de decisión ocupados por los hombres. La domesticación construye la posibilidad de autodeterminar la propia existencia y confina a la mujer al espacio doméstico en el que las relaciones carecen de calidad. La desigualdad se levanta sobre la diferencia biológica de manera que todo lo asociado a ella es inferior reforzando la mirada excluyente que valora muy poco los trabajos que realiza. Estas expresiones se dan en la externalidad de la vida de las mujeres pero a su vez se refuerzan con procesos de dominación interior que las hacen parte del *paisaje natural* de la existencia y por tanto no susceptibles de transformación.

13. Citado por Arango, Luz Gabriela, Taller sobre trabajo y género, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2004.

Género, equidad y poder

La perspectiva de género denuncia las inequidades entre mujeres y hombres, y además, construye propuestas encaminadas a la promoción de la igualdad y la equidad. En tal sentido Nancy Fraser lo plantea como un concepto complejo y “significa la inserción de un grupo plural de ejes normativos de distinta naturaleza que se deben asumir y respetar de manera simultánea en la búsqueda y realización de la equidad de género. Una importante consideración es que la interrelación de los principios depende del contexto donde se quieran aplicar”.¹⁴

La autora ubica siete elementos que guían la búsqueda de la equidad; en primer lugar el principio antipobreza denuncia la *feminización* de la pobreza y propone su resolución; el de antiexplotación señala que incluso aliviando la pobreza de las mujeres la dependencia y explotación pueden continuar, por lo que se debe advertir la posibilidad de *dependencia explotable* con relación a un hombre de la familia que se autoinstaure como un poder único; la igualdad en el ingreso denuncia el reconocimiento salarial diferencial para hombres y mujeres que realizan un trabajo similar, además del menosprecio y desigual valoración de los trabajos que realizan las mujeres; la igualdad en el tiempo libre alerta sobre la limitada disposición de este para las mujeres en razón de la sobrecarga generada por la doble jornada; la igualdad de respeto alude a la necesidad de erradicar las prácticas culturales que cosifican y menosprecian a las mujeres; el principio de antimarginación parte de ubicar cómo las mujeres son excluidas de muchos espacios y promueve la plena igualdad en la participación en la vida social identificando los obstáculos que la limitan y estableciendo acciones que remedien estos desequilibrios; finalmente, el principio de antiandrocen-

14. Fraser, Nancy, *Justitia interrupta*, Bogotá, Siglo del Hombre, 1997.

trismo busca que todo lo humano no esté referenciado exclusivamente a la supremacía del varón.¹⁵

La manera de relacionarnos está definida por el carácter patriarcal, ello implica una visión y una práctica en donde prevalece lo masculino sobre lo femenino sobredimensionando el poder y la autoridad del *padre*. En correspondencia con ello son más importantes los hombres que las mujeres, lo que a su vez tiene un correlato en el ejercicio del poder, el cual se centra en ellos. El poder de los varones se ve expresado en la vida cotidiana a través del *machismo*.

La mentalidad androcéntrica permite considerar valorativamente y apoyar socialmente que los hombres y lo masculino son superiores, mejores, más adecuados, más capaces y más útiles que las mujeres. Por ello es legítimo que tengan el monopolio del poder de dominio y de violencia. Así, el androcentrismo se expresa en el machismo como magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular, de la virilidad: abigarrada mezcla de agresión, fuerza dañina y depredadora, y dominación sexual.¹⁶

Ligada al patriarcado se encuentran otras nociones como sexismo, machismo, etc, que permiten visualizar las maneras particulares en que lo patriarcal toma posición en la vida social. Es así como en la familia, la escuela, el trabajo, los medios de comunicación, la vida cotidiana, etc., se difunden unos valores sociales que valoran lo masculino, en desmedro de lo femenino.

El ejercicio masculino del poder se encamina —entre otros— a despojar a las mujeres de toda noción de valor, en tal sentido las sojuzga, oprime y somete a sus designios, por medio del ejercicio de prácticas de control mediadas

15. *Ibid.*

16. Lagarde, Marcela, (s.e), pág 23.

por la fuerza y el miedo. El lugar de lo dominante es ocupado por los hombres y lo masculino, y en el espacio de lo dominado, están las mujeres y lo femenino; es decir que los varones detentan un poder fundante del orden social y las mujeres tienen el espacio del micro-poder referido por ejemplo a la autoridad sobre la manera en que se ordena la casa, etc.

La posición de las mujeres en la sociedad depende de una variedad de criterios diferentes como la clase social, la etnia, etc. y en consecuencia sus intereses en común pueden estar determinados tanto por su posición de clase, su identidad étnica o su similitud biológica como mujeres [...] por lo que los intereses de género son los que las mujeres (o los hombres para el caso) pueden desarrollar en virtud de su ubicación social de acuerdo a sus atributos de género.¹⁷

Caroline Moser plantea que es importante distinguir entre las necesidades e intereses de las mujeres desde el punto de vista del género. Según este planteamiento éstos se subdividen en prácticos y estratégicos. Las necesidades e intereses prácticos se relacionan con el mantenimiento de la vida humana en relación con el papel que desempeñan mujeres y hombres frente a ellos; las necesidades e intereses estratégicos se asocian a la transformación de las condiciones sociales de subordinación de las mujeres; es decir: están relacionados con la superación del patriarcado y la construcción de una sociedad más igualitaria y equitativa para que haya una distribución diferente del poder.

División sexual del trabajo; entre la finca y la casa

Una definición de trabajo lo ubica como una actividad que tiene por propósito “la producción y reproducción

17. Moser, Caroline.

de la vida humana”. Es común que trabajo y empleo se identifiquen y al hablar de ellos hacemos referencia a la “venta de la fuerza de trabajo”, es decir que se trata de una actividad por la que se recibe como pago un salario. Drzewcki señala que “[...] las percepciones modernas han intensificado positivamente el concepto del trabajo como un valor humano, una necesidad social y un medio de auto-realización y desarrollo de la personalidad humana”,¹⁸ trascendiendo ese sentido de actividad que genera los medios de subsistencia para el mantenimiento de la vida.

La clásica división sexual del trabajo en la sociedad necesita ser revisada para entender la dominación sobre las mujeres; división que separa el trabajo productivo del trabajo reproductivo asignando a las mujeres el espacio doméstico donde se desarrolla la reproducción biológica y social entendida como prolongación de la reproducción de la especie; y a los hombres en el espacio público donde se realiza la producción de bienes y servicios; y tiene lugar la toma de decisiones. Sobre esta base se definen unas tareas como femeninas y otras como masculinas y se construye una valoración diferenciada de los trabajos.

En la historia de la humanidad se ha dado una creciente diferenciación del trabajo productivo y el trabajo reproductivo y doméstico. El trabajo fuera de casa y la persona que lo realiza tienen una mayor valoración que el trabajo efectuado en el ámbito doméstico comúnmente realizado por una mujer. Otro problema es el carácter *ineludible* de este trabajo que es visto como el único *destino* posible para ellas, y las ubica en planos de subordinación y reclusión en el mundo privado.

18. Drzewcki, Krzysztof, El derecho al trabajo y los derechos en el trabajo, Medellín, Escuela Nacional Sindical.

Sobre la división sexual del trabajo, que en los albores de la humanidad no tenía connotación de mayor o menor valor, y sobre el control de la sexualidad de las mujeres se edifica el patriarcado y un orden de género en donde ellas son las dominadas y los varones son los dominantes. Es una situación que se construye en referencia a una cierta organización material de la existencia y a un conjunto de representaciones que se asocian a ella donde ambas lógicas se conectan y alimentan mutuamente.

El trabajo reproductivo y doméstico comprende las actividades dirigidas a generar las energías requeridas por las personas para su sobrevivencia y para la reproducción de la especie humana, así como la producción de bienes que sirven para abastecer las necesidades de consumo. Su finalidad es brindar bienestar a la familia y por extensión a la sociedad en su conjunto. Incluye garantizar la alimentación, la higiene, la salud, hasta el equilibrio emocional; abarca trabajos materiales como cocinar, planchar, y tareas inmateriales como asistir a una reuniones de los hijos e hijas, cuidar enfermos, apoyar emocionalmente, etc., asuntos que forman parte de las actividades cotidianas de las mujeres.¹⁹

Más allá de la aparente simplicidad del trabajo reproductivo aparecen otras dimensiones que marcan su realización y generan consecuencias en la vida de hombres y mujeres. Sus rasgos centrales son la obligatoriedad, lo necesario de su realización, el desarrollo del mismo en un tiempo simultáneo y en diversos escenarios, la invisibilización y, derivado de ella, su poca valoración y el no pago, además de no ser reconocido como trabajo por las mujeres mismas ni por la sociedad.

19. Gómez, Clara Elena y Luz María Londoño, *Situación de las mujeres caficultoras en Antioquia*, Medellín, (s.e),1998.

A través de mecanismos culturales de difusión de estereotipos, las mujeres se sienten *obligadas* a realizar este trabajo como parte *natural* de las labores y condiciones de existencia. Sin embargo, más allá de la voluntad, son reclamadas por la sociedad con mandatos ligados al deber y relacionados con una concepción en donde lo femenino es sinónimo de dar a otros, al tiempo que se niegan a sí mismas. Lo necesario está dado por el hecho de ser imprescindible; pues se requiere para la existencia del trabajo productivo al realizar la reproducción biológica de la fuerza de trabajo, la socialización de las nuevas generaciones y proporcionar las condiciones necesarias para que los trabajadores *productivos* puedan realizar sus labores.

El trabajo reproductivo y doméstico no tiene un tiempo secuencial previamente definido pues responde a las lógicas de lo humano donde se presentan necesidades no previstas y circunstancias que lo limitan. Es una actividad multisituada que se desarrolla en unos amplios márgenes de tiempo con características de simultaneidad.²⁰ Lo reproductivo permanece oculto en los confines del mundo privado, no es visto ni por la sociedad ni por los miembros de la familia que se benefician de él, por ello, otro rasgo central es su invisibilidad.

Las actividades del ámbito reproductivo son poco valoradas, se ven acompañadas de un supuesto espíritu de sacrificio y entrega desinteresada a partir de la cual se naturaliza esta responsabilidad en las mujeres. Además por extensión actividades que las mujeres realizan en el mercado laboral y que están relacionadas con funciones tradicionales tienen una remuneración y un status más bajo. Es el caso de las maestras, las enfermeras, las ase-

20. De Suremain, Marie Dominique. Sobre mujer y trabajo. Medellín, (s.e), 2001.

doras, etc. Ligado a ello se ve *normal* no recibir ningún reconocimiento económico o social; las mujeres a partir del vínculo familiar, supuestamente *tienen* una responsabilidad a cumplir, es algo que se hace *gratis*, y en ocasiones se entiende como parte del contrato matrimonial o familiar mientras los hombres son eximidos al tiempo que la sociedad los estimula a demandar de las mujeres el cumplimiento de tales *deberes*.²¹

En medio de las características reseñadas, se encuentran situaciones que generan cambios en el contexto en que se realiza el trabajo reproductivo y doméstico como son la emergencia de nuevos escenarios y agentes para la socialización primaria y los cambios tecnológicos que aligeran la labor doméstica: lavadoras, hornos microondas, etc., elementos que no son de pleno acceso sino que tienen una clara vinculación con el nivel de ingresos de las mujeres y sus familias.

Violencia contra las mujeres y violencia de género

La violencia de género daña las vidas y el mundo de las mujeres y es ejercida desde cualquier sitio y con cualquier objeto material o simbólico que pueda causarles tortura, daño y sufrimiento. La violencia genérica produce en cantidad de mujeres uno de los recursos más importantes del control patriarcal: el miedo.²²

La violencia contra las mujeres se ubica como un asunto de género por cuanto ellas son las principales receptoras y los hombres son los principales generadores. Cinterfor señala como “la discriminación contra las mujeres y los estereotipos de género en muchas situaciones de la vida—incluido el trabajo— tienden a perpetuar la violencia

21. OIT, Mujeres, trabajo y empleo: Una visión de género, 2003.

22. Lagarde, *op. cit.*

contra las mujeres”²³. Agrega cómo la feminización de la pobreza y las dificultades en el mundo laboral aparecen como causas de la violencia contra las mujeres mediado por unas relaciones asimétricas entre unos y otras.

La violencia aparece como un hecho de una incontrovertible presencia social; sin embargo cada cultura y cada contexto construye un relato propio sobre lo que es la violencia y desarrolla unas maneras particulares de ejercerla. La violencia contra las mujeres no se puede justificar por las diferencias culturales pues existe un mínimo universal en torno a los derechos de las personas y en particular de las mujeres que los relativismos culturales no pueden desconocer.

La declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 define la violencia contra la mujer como:

[...] Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada [incluye] la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el

23. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Cinterfor/OIT, Trabajo y familia: El segundo turno, 1996-2004, OIT, 2003.

tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.²⁴

La violencia simbólica incluye un entramado de sentido en donde la palabra y el ser de hombres y mujeres no tienen la misma valoración social e implica la forma como un sistema de dominación logra el reconocimiento por los dominados (bajo el desconocimiento de las lógicas que subyacen a esta dominación), fundado en la supuesta existencia de relaciones de poder naturales. Allí se desarrolla una legitimación de las desigualdades sociales con un componente de alienación del dominante sobre el dominado.

La interiorización de la dominación se produce en la socialización, en la que se incorporan formas de pensamiento y de actuar del cuerpo en consonancia con el carácter de dominante o dominado. Uno de los grandes problemas con la violencia simbólica, es que muchas veces no se tiene conciencia sobre ella y se actúa en un sentido de colaboración. Es necesario desentrañar los mecanismos de legitimación de la violencia contra las mujeres, ubicando factores como las costumbres y los hábitos. Spraggon, respecto a la banalización de la violencia puntualiza algunos aspectos y avanza en el análisis al señalar los contornos de su normalización:

La violencia sexual se da en el marco de una sociedad que vive inmersa en un conflicto armado de larga duración en dos polos extremos: el sentimiento de lejanía y anonimato con los demás y nuestro entorno y la construcción de un modelo sexual cotidiano en el cual se toma como algo normal la dinámica del abuso

24. Naciones Unidas, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993.

[...]. La violencia contra las mujeres se presenta en un contexto que la facilita o permite, que de alguna manera ha llegado a *normalizarla*, como si su alta frecuencia fuera un criterio de normalidad. Existen múltiples comportamientos –en la práctica aceptados socialmente– que son fundamentalmente promotores de la violencia sexual, por ejemplo el acoso sexual masculino.²⁵

Adoptamos una mirada que busca desentrañar las diversas expresiones de violencia contra las mujeres, estas expresiones se encuentran en un estrecho vínculo con la *discriminación social* donde unas y otras se refuerzan y ocurren en de manera concatenada. Entre sus características problemáticas está el carácter sutil que hace difícil su identificación y los recursos recurrentes que la refuerzan.

La discriminación lleva a la devaluación de las mujeres y a su exclusión de muchos espacios de interacción señalados por una cultura androcéntrica como masculinos además les brinda opciones restringidas en razón de la sobrecarga y presión por la combinación de roles, situación a partir de la cual los hombres encuentran apoyo y las mujeres *peros* y *exigencias*, todo ello unido a la existencia de un mayor control y permanente evaluación de la vida femenina.²⁶

En su relación directa con cada hombre, las mujeres de su vida –su madre, sus hermanas, sus hijas y todas sus parientas, así como sus novias, esposas y amantes–, conviven con los hombres bajo servidumbre, están sometidas a su control y al alcance de su violencia. Al final del segundo milenio, las mujeres viven una inferioridad material y simbólica: tienen poderes se-

25. Spraggon, Celia, et al, *Violencia sexual en Bogotá*, Universidad de los Andes, Bogotá, 2000.

26. Arango, *op. cit.*

cundarios e ínfimos, a la vez que están sometidas a los sobreponderes de los hombres que actúan sobre ellas, desde posiciones y espacios superiores y cargados de poderes mayores.²⁷

En general las violencias se pueden presentar en razón del sexo, la nacionalidad, la edad, el origen étnico, el aspecto físico, la orientación sexual, etc., pero en este caso vamos a abordar las expresiones directamente ligadas al hecho de *ser mujer* lo que no esta exento de vínculos con opción sexual, etnia, y otras, que en general generan dobles y triples discriminaciones y violencias.

Las expresiones de violencia contra las mujeres incluyen acciones y omisiones de naturaleza física, sexual, psicológica, material y económica. Revisten en sus casos más típicos expresiones como la violación conyugal, el abuso sexual infantil, acoso sexual, intercambio de sexo a cambio de favores, maltrato psicológico, maltrato físico, menosprecio, burlas, subvaloración y control del tiempo entre otros.

Las violencias en el trabajo acogen las distinciones anteriores y avanzan al ubicar como un hecho importante el lugar en que suceden de manera que hacen visibles los problemas y los niveles de discriminación de las mujeres en el escenario laboral.

Una mirada sobre los derechos de las mujeres

La construcción social en torno a los derechos no contienen planteamientos particulares que den cuenta de la especificidad de las mujeres.²⁸

Nadie objeta que la vida es el más esencial de los derechos. Esta humanidad, de la cual también hacen parte las

27. Lagarde, op cit, pág. 11.

28. Heller, Agnes.

mujeres, muestra su acuerdo con la premisa fundamental de la defensa a la vida. Sin embargo, el asunto de la maternidad, el trato digno a las mujeres, las posibilidades para el pleno ejercicio de la libertad, etc., estrechamente ligados a la vida y a la libertad aparecen como “un asunto de mujeres” y poco se consideran al hablar de derechos fundamentales.

El reconocimiento y protección de los derechos humanos significa la valoración de la dignidad humana y los derechos que le son inherentes a cada uno y cada una por el sólo hecho de existir. Desde el reconocimiento de una concepción integral todos los *derechos humanos* (incluidos los de las *humanas*) comparten las mismas características: su universalidad incluye a los hombres y mujeres del mundo; su indivisibilidad, integralidad e interdependencia señalan cómo la violación de un derecho afecta el ejercicio de todos los demás; y su carácter de inalienable plantea la necesidad y el derecho de ejercerlos sin ninguna restricción. Todos los derechos son fundamentales para un pleno desarrollo de los seres humanos.

Existe un acuerdo básico sobre las características de los derechos humanos, pero también es verdad que en la práctica todos los derechos no tienen el mismo *status*; existen unos sobre los cuales el acuerdo es pleno: la vida, la libertad, etc., y otros, tales como los derechos sexuales y reproductivos, se ven simplemente como un *asunto de mujeres*. En general los derechos humanos de las mujeres viven una situación de desconocimiento en la práctica; es decir, un ejercicio débil como resultante de una cultura que privilegia lo masculino y vincula a las mujeres en contextos de subordinación por lo que se hace necesario construir el contenido de dichos derechos.

Asumir que la humanidad de las mujeres no es un hecho ni un dato esencial, previo, o natural, sino que

se va urdiendo en un proceso histórico que requiere acciones y voluntades concretas para consumarse.²⁹

Los derechos de la primera generación, o sea los civiles y políticos, tutelan la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública. Los derechos económicos, sociales y culturales, se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana.³⁰

La solidaridad entre mujeres y hombres se apoya en la igualdad como principio ético-político de las relaciones entre los géneros, y en la justicia genérica como un objetivo compartido por mujeres y hombres. La solidaridad se concreta en el consenso a la igual valía de los géneros y en el apoyo social equitativo a la realización de las potencialidades humanas de las personas de ambos géneros. La solidaridad entre mujeres y hombres precisa el reconocimiento de la humanidad del otro, de la otra, y la posibilidad de identificar las semejanzas y las diferencias como tales y no como desigualdades. La solidaridad genérica surge de la empatía entre iguales y distintos que suman esfuerzos vitales de diversa índole para actuar en el mundo.³¹

Diversas instancias protegen los derechos humanos de las mujeres, entre ellas se destaca la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Cedaw.³² Esta conven-

29. Lagarde, op cit, pág. 21.

30. Nikken, Pedro, Estudios básicos de derechos humanos, San José, IIDH, 1994.

31. Lagarde, op. cit., pág. 28.

32. Adoptada por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 34/180 de diciembre 18 de 1979 y recogida en la Ley 51 de junio 2 de 1981 en nuestro país.

ción constituye una ley internacional de los derechos de la mujer y tiene para los países que la suscriben fuerza jurídica obligatoria; propugna por el reconocimiento de los derechos de reproducción de la mujer y la eliminación de la discriminación basada en el sexo. El horizonte de la convención es “garantizar el ejercicio de los derechos humanos básicos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (art. 4). En relación a la maternidad busca su reconocimiento como una función de ambos sexos (art. 5) y especifica la necesidad de “garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social”.

Otros instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres son la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), la Conferencia de Viena, realizada en 1993, la Conferencia de Población realizada en el Cairo en 1994 y la Conferencia de Beijing en 1995; éstas reconocen diversos derechos de las mujeres. Por su parte la OIT también brinda herramientas; sus planteamientos al respecto están en el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y en el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad aún no ratificado por Colombia.

No está plenamente reconocida la importancia que tiene la situación de las mujeres al momento de evaluar los niveles de avance o retroceso de la humanidad. Una mirada de conjunto encuentra que persiste la brecha entre hombres y mujeres y que alcanzar la igualdad con ellos es un asunto que continúa pendiente en la agenda. Un reciente informe del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (Unifem), muestra el balance de la situación de las mujeres en varios aspectos:

Las mujeres constituyen el 70% de los 1.300 millones de personas que viven en la pobreza; en muchas ocasiones funcionan como fuerza laboral secundaria por ello los niveles de desempleo femenino son mayores. Persiste una diferencia de ingresos entre los géneros; las mujeres que trabajan en los sectores de la industria y los servicios perciben en promedio el 78% de lo que ganan los hombres empleados en esos mismos sectores. Las mujeres en cargos de toma de decisión alcanzan el 30% únicamente en 28 países (decenio de los noventa), la tasa de alfabetización entre las mujeres a escala mundial es del 71,4%, en contraste con el 83,7% entre los hombres, y de los 960 millones de adultos analfabetos las dos terceras partes son mujeres.

Las mujeres reclaman una vida con libertad, dignidad, derechos, trabajo y reconocimiento, que es similar a señalar la búsqueda en torno a la ciudadanía plena implicando el ejercicio de los derechos y deberes. Se necesita una libertad que permita autodeterminación para definir los rumbos de la existencia sobre la base de un otorgamiento y construcción social de las bases materiales y culturales para vivir la libertad sin arrasar a otros.

Una vida digna para todos los seres humanos, incluidas las mujeres tiene múltiples dimensiones, ellas pasan por el reconocimiento de la dignidad inherente a la condición humana y recorre aspectos de la vida en sus lógicas personales, colectivas, materiales y simbólicas, o como lo señala la Corte Constitucional

- (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera).
- (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien).

Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).³³

Derechos en el trabajo

Alrededor de los derechos laborales se retoma las ideas de Drzewcki sobre los derechos en el trabajo y ligado a ello los planteamientos de la OIT sobre trabajo decente. Se parte de señalar cómo el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo están vinculados tanto a los derechos económicos, sociales y culturales, como a los derechos humanos fundamentales: “todos los seres humanos tienen el derecho de conseguir tanto su bienestar como su desarrollo espiritual en las condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades”.³⁴ La OIT aporta en una legislación laboral internacional sobre el *trabajo* y la integración de estos elementos en los sistemas internacionales de derechos humanos en una perspectiva de protección lo que además se entiende como un asunto complementario de “equilibrada e interdependiente relación”.

Para los *derechos y libertades* relacionados con el trabajo se dividen en: derechos relacionados con el trabajo/empleo, derechos derivados del empleo, derechos con relación a la igualdad en el trato, los derechos a la no discriminación y los derechos instrumentales.³⁵ Los derechos relacionados con el trabajo/empleo implican tener un empleo decente, los derivados del empleo, son consecuencia de las relaciones laborales; se destacan el derecho de condiciones justas, seguras y sanas, el

33. Corte Constitucional, Sentencia T-881 de 2002.

34. Cinterfor/OIT, Potenciación e Igualdad. Pobreza y retroceso, 1992, pág. 23.

35. Drzewcki, op cit, pág. 4-7.

derecho a la igualdad en el trato y los derechos a la no discriminación que tiene como horizonte abolir lo que sea contrario a la dignidad humana, generando igualdad de acceso y oportunidades en el trabajo para mujeres y hombres, logrando un trato equitativo, sin desventajas que excluyan o desvaloricen el trabajo de las mujeres. Los derechos instrumentales: son aquellos relacionados con las libertades y derechos de asociación.

Adicionalmente al tomar los derechos relacionados con el empleo como una totalidad se identifican siete dimensiones separadas: la abolición de la esclavitud y prácticas parecidas, la abolición de trabajo forzado, la abolición de trabajo obligatorio, la libertad de trabajo, la oferta de servicios gratuitos de empleo, el derecho a la protección del empleo y el derecho a la protección contra el desempleo.

El principal objetivo de la OIT en la actualidad es promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humanas.³⁶

El planteamiento en torno al trabajo decente se construye en el sentido de generar una amplia satisfacción de los estándares sociales básicos estableciendo un umbral para el trabajo y el empleo que reconoce e incorpora derechos universales, consistente con los valores y las metas de la sociedad en que se da. Esta noción no se concibe estática sino que parte de su evolución en consonancia con el desarrollo de las sociedades. El logro de un trabajo decente implica un sentido de responsabilidad social de las empresas de manera que articulado a un interés en la eficiencia y la competitividad se dé una adecuada

36. OIT, Trabajo decente, un problema mundial, 2003.

respuesta a los intereses y necesidades de trabajadores y trabajadoras; ello se entiende como el diálogo entre los objetivos económicos y los objetivos de carácter social, en medio de escenarios democráticos.³⁷

La importancia de proclamar el trabajo decente se desarrolla en tanto es una meta que contiene una aspiración universal: tener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. A esto se le suma el hecho de proporcionar un referente a nivel de las políticas en torno al cual se difunden los cuatro objetivos estratégicos que contienen el mandato histórico de la OIT en el ámbito de los derechos en el trabajo, el diálogo y la protección social. A su vez esta noción permite organizar los programas y actividades, de forma tal que permita medir el avance en los postulados. Finalmente es una plataforma para el diálogo y la generación de nuevas participaciones.³⁸

La promoción del trabajo decente se desarrolla a través de la articulación entre la búsqueda de los cuatro objetivos estratégicos y los principios fundamentales. Los objetivos estratégicos plantean la creación de más empleo y mayores oportunidades de ingresos para hombres y mujeres, la extensión de la protección social, la promoción del diálogo social y el tripartismo. La igualdad de género y el desarrollo se han definido como cuestiones que se plantean en múltiples ámbitos y que se han de incorporar en todas las estrategias, políticas y programas de la OIT, de una manera transversal.³⁹

37. *Ibid.*

38. Jiménez, R y Janina Fernández, *Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado para América Central y Panamá*, San José, OIT/ILANUD, 2001, 514 págs.

39. *Ibid.*

Al señalar la necesidad de trabajo decente para las mujeres, el elemento central es constatar cómo el trabajo femenino cumple débilmente el criterio de trabajo decente y por tanto deben ser más las medidas que se tomen con relación a él. La OIT se plantea una política en torno a la equidad de género entendiéndola en sus vínculos con los derechos humanos, la justicia social y el desarrollo.

[...] Es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad edad, estado civil, etc), no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia. Es una cuestión de justicia social porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Es un requisito para el desarrollo económico y social porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable.⁴⁰

Derechos en lo sexual y reproductivo

Según Núñez la denominación de derechos sexuales y reproductivos se presenta en correspondencia con un conjunto de aspectos y problemas que desde los albores de la humanidad se presentan en la vida de todas las mujeres.⁴¹ Se ha podido constatar cómo en las primeras menciones a estos nuevos derechos sólo se ubican como

40. *Ibid.*

41. Núñez, Leonor, Diversidades: límites y oportunidades en derechos sexuales y reproductivos, Fundación Ebert, 2001.

derechos reproductivos, siendo posterior la inclusión de los derechos sexuales. Incluso actualmente el término *derechos sexuales* no aparece en acuerdos internacionales, su definición y contenido está en el marco de los derechos humanos en la Plataforma de Acción de Beijing.

Un asunto con relación a la dimensión sexual y reproductiva es ubicar la relación que las mujeres tienen con su cuerpo y su sexualidad, construida en términos de *ser-para-otros* y *de-otros*, la realidad muestra una sexualidad agredida y cosificada a partir de lo cual las mujeres han sido tratadas como una mercancía y no como seres humanos, es el cuerpo del erotismo volcado a los deseos del varón o el cuerpo de la maternidad.

La humanidad subsidiaria de las mujeres reconocida en la cultura patriarcal les exige tener a otros como motivo y fin de la propia existencia, aceptarlo en la dominación, asumirse inferiores y secundarias y conseguir así la felicidad. [...] especializan y valoran a las mujeres como cuerpo-para-la-vida de-otros Por ello son sustanciales las acciones que hagan que la maternidad deje de ser un mandato compulsivo estructurante de destinos previsibles, que deje de ser un hecho ineludible de la condición de género y permitan convertirla en un potencial humano de cada mujer, cuya vida no se limita al hecho materno y cuya identidad no es habitada.⁴²

Respecto al enfoque de los derechos sexuales y reproductivos, Lubertino los plantea en estrecho vínculo con los derechos humanos señala que “enfocamos a los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos básicos conectados con la libertad sexual el derecho a la intimidad/privacidad y el derecho a la salud, entre otros”.⁴³

42. Lagarde, op cit, pág. 23.

43. Lubertino, María José, Si molesta es acoso, 2003.

Otro asunto que no puede pasar inadvertido es la ubicación de estos derechos en un sentido universal, pero dotados de significados particulares en consonancia con el contexto social, económico y cultural.⁴⁴ La finalidad de los derechos sexuales y reproductivos es que “todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción”, asuntos que deben estar garantizados por el Estado.⁴⁵

El reconocimiento de estos derechos ha sido lento en todo el mundo y es una situación que ha estado muy ligada a la influencia que la religión ha tenido sobre la vida sexual, pues al considerarla –hasta hace muy poco– como algo *pecaminoso* y *sucio* se han levantado muchos mitos que impiden su reconocimiento y dificultan su ejercicio en condiciones de libertad.

Estos derechos están fundamentados en el libre albedrío que acompaña a todos los seres humanos para ejercer la sexualidad y capacidad de reproducción a partir del control sobre el propio cuerpo y la salud. Correa y Petchesky citados por Núñez proponen fundamentar las acciones de defensa de los derechos sexuales y reproductivos en la integridad corporal, el ejercicio como persona, la igualdad y la diversidad. La integridad corporal implica el control sobre el propio cuerpo y las prácticas de autocuidado en torno al mismo. El ejercicio como persona ubica a los seres humanos con capacidad de tomar decisiones autónomas sobre sexualidad y reproducción. La igualdad: señala las asimetrías entre los géneros sin desconocer que las

44. Gabarra, Mabel, Derechos sexuales y reproductivos, Indeso, 2003.

45. Profamilia, Derechos sexuales y reproductivos al alcance de todos, Bogotá, 2003.

mujeres se vinculan de distinta manera que los hombres en los procesos de embarazo, parto y amamantamiento. La diversidad avanza en la comprensión de la diversidad sexual como parte de lo humano.

El contenido de los derechos sexuales y reproductivos plantea la no violencia, el respeto y la dignidad, sin sufrir abuso o coerción sexual ni corporal. Una sexualidad según decisiones libres de cada persona. Respecto a la educación sexual señala la vivencia de una sexualidad plena con acceso a la información sobre el cuerpo y la sexualidad, brindada a través de una educación sexual laica y de calidad en estrecho vínculo con los avances científicos.

La anticoncepción implica voluntariedad, responsabilidad, seguridad y efectividad, además de una decisión libre e informada sobre el número de hijos e hijas y sobre su espaciamiento. Se reafirma la libre opción de la maternidad o paternidad acompañada de un nivel de atención segura en los procesos del embarazo y el parto, además del reconocimiento del aborto como una opción de cada persona.

En estrecha conexión con los derechos sexuales y reproductivos, se hace necesario abordar lo relacionado con la salud sexual y reproductiva, definida en Beijing en 1995.

Un estado de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones o procesos. Eso entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, y establecer la frecuencia. Esta última condición lleva implícito el derecho del hombre y de la mujer a obtener información sobre métodos para

regular la fecundidad de su elección, así como otros métodos para la regulación de la fecundidad que no estén legalmente prohibidos, y acceso a métodos seguros, eficaces, asequibles y aceptables, y el derecho a recibir servicios adecuados de atención de la salud que permitan los embarazos y los partos sin riesgos y den a las parejas las máximas posibilidades de tener hijos/as sanos/as.⁴⁶

Reconociendo los derechos humanos de las mujeres

El reconocimiento pleno de los derechos laborales, sexuales y reproductivos, fortalece el desarrollo y su ocultamiento genera múltiples problemas, entre ellos tenemos la pobreza de las mujeres como efecto del desconocimiento de su derecho al trabajo, la violencia de género propia de un mundo que desvaloriza a las mujeres; el abuso sexual, la violación, el acoso sexual y la prostitución resultado de ver a las mujeres como objetos, la mortalidad materna por causas prevenibles y la baja accesibilidad a métodos de anticoncepción segura.

Una visión del desarrollo desde las mujeres no sólo se plantea objetivos de crecimiento sino que se ubica en un escenario de distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, la generación de equidad, justicia y paz, desde el reconocimiento de una diversidad incluyente y con capacidad de acción y decisión. Seres humanos libres y dueños de su destino aportando sus visiones del mundo y su creatividad a la construcción de mundos mejores y posibles.

Una noción del desarrollo donde incluyan la convicción de que todas y todos tenemos el derecho a la paz, a la vida digna, a la integridad personal, a la preservación

46. Plataforma de acción de Beijing, 1995.

y renovación de los recursos de nuestro mundo, a la justicia, a la democracia y a la libertad.⁴⁷

Según Salas, Fraile y Vega las mujeres viven situaciones de marginación y discriminación que afectan el acceso a los beneficios del desarrollo y al pleno ejercicio de los derechos; la marginación se presenta en el terreno de lo social, lo jurídico y lo económico, frente a ello organismos como Naciones Unidas reconocen que ningún país trata tan bien a sus mujeres como a sus hombres ni les ofrece las mismas oportunidades.

Una forma de mirar las implicaciones que estas situaciones tienen para las mujeres es reconocer los efectos directos de la globalización marcados por el incremento de la pobreza, el restringido acceso al mercado laboral, el desconocimiento de los derechos laborales sexuales y reproductivos, la disminución de los servicios sociales y la desmejora en los servicios de salud. La situación se agrava ante la precarización de los derechos laborales donde los beneficios logrados por la clase obrera asisten a oleadas de recortes.

47. Lagarde, *op cit*, págs. 32-36.