

TERCERA PARTE

Derechos laborales de las trabajadoras bananeras

Igualdad y equidad en el trabajo, ¿una quimera?

Existen diversas situaciones en las que el trabajo y la participación de las mujeres no se valoran, nos interesan en particular aquellas que afectan su trabajo. La OIT plantea como problemas centrales la precariedad y el desempleo.¹ Por su parte, las trabajadoras bananeras medianamente resuelven esas situaciones, por lo que toma un especial realce la mirada sobre otros derechos del trabajo donde pueden ubicarse expresiones de inequidad, agresión y dificultades en las relaciones que allí se presentan, así como problemas respecto a la salud. Los avances en la participación laboral les ha dado a las mujeres mayores posibilidades de vivir una vida emancipada debido a que con sus ingresos propios se permiten autodeterminar su existencia, aunque sigan viviendo problemas de discriminación y de inclusión subordinada.

1. OIT, *La Formación profesional para las mujeres: Un mundo imperfecto*, 2003.

En su décimo tercera observación general, el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer plantea la necesidad de adoptar sistemas de valoración del trabajo que permitan la comparación entre la valoración de los trabajos con mayor presencia masculina, y los que tienen más participación de mujeres. Con relación a ello el Convenio 100 de la OIT exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado, y el Convenio 111 combate la discriminación en el empleo y ocupación.²

Entendemos la noción de discriminación en el sentido planteado por la Cedaw, como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.³

Existe una percepción global de una discriminación que desfavorece a las mujeres: el 94,7% estuvo de acuerdo, mientras un 5,3% no lo percibe así. En la región se ve restringido el acceso de las mujeres al trabajo, dada la generalización de posturas machistas, que a su vez entrañan discriminación: “[...] como siempre el machismo siempre reina y sobre todo aquí en la zona de Urabá, más que todo la administración se inclina más por los varones que por las mujeres, si de pronto reciben veinte varones y una sola mujer” (E20).

2. Conozcamos los convenios de la OIT, 2001.

3. La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada en Colombia dos años después.

El escenario central para el desarrollo de la participación de las mujeres en la agroindustria del banano es la empacadora; allí realizan su trabajo, y la vinculación a labores culturales en el campo es muy eventual: “ahora, me han puesto a lavar, me gusta más la gurbia, a veces nos mandan para el trabajo del campo a abonar, o a recoger nylon, pero no todos los días, eso es de vez en cuando” (E10). Como casos aislados y trabajos ocasionales las mujeres y los hombres de la empacadora van al campo a traer el primer viaje de la fruta: “primero nos toca hacer un miniaseo, y de ahí nos toca desmanar, gurbiar, allá las labores son varias, empacar, lavar y sellar, [...] vamos por el primer viaje, y lo traemos, el primer viaje del empacador lo corta el empacador, las mujeres a empinar y los hombres colean y empinan”. (E2)

Las mujeres en la producción: nos distingue un poco lo físico, de resto somos iguales

Es inusual que las mujeres realicen labores de siembra, esta función es efectuada por los varones en la medida en que se requiere de un despliegue de fuerza física en el momento de hacer el orificio para sembrar; el 2,4% dicen sembrar siempre, el 15,2% de ellas a veces lo hacen y un 82,4% nunca lo realizan. La fumigación no es realizada por las mujeres dados los peligros que los agentes químicos contaminantes entrañan para la salud reproductiva: en el 96,6% de los casos las mujeres no lo hacen y un 3,4% manifiesta que lo realiza ocasionalmente. En el corte participan de manera más significativa los hombres debido a la altura y al uso de herramientas que comúnmente son consideradas como peligrosas para las mujeres, un 67,2% de las mujeres nunca lo realiza, el 19% lo hace a veces y siempre es efectuado por el 13,8%.

Trabajar en la gurbia es uno de los oficios que con mayor frecuencia realizan las trabajadoras; lo hacen de manera *permanente* el 31,3% de ellas, *a veces* el 54% y *nunca* en el 14,6%. La selección y clasificación comprende las actividades de revisión de la fruta, identificación de aquellas que tienen algún desperfecto y clasificación según el tamaño de los gajos de banano; el 43,4% de las mujeres siempre lo realiza, a veces el 51,5% y nunca el 5,1%. En el peso la persona encargada establece que la caja de bananos tenga el peso que el embarque exige, la mayor dificultad es el empuje de la caja dado el peso que tiene y lo repetitivo de la labor.

En la labor de sellado se coloca la identificación de la comercializadora del banano encargada de la distribución de la fruta en el mercado externo, es una actividad que exige concentración y dedicación y es repetitiva; el 45,2% de las mujeres lo realizan siempre, a veces el 50% y nunca en el 4,8% de ellas. El empaque implica la ubicación del banano en las cajas, donde el arrume de los mismos requiere de arte y previsión para establecer la cantidad y la ubicación de los bananos en su colocación final en la caja: el 46,8% de las mujeres lo realiza siempre, a veces el 41,6% y nunca el 11,6%.

Al momento de abonar, un grupo de personas se desplaza por los cultivos esparciendo el abono. Es una labor sencilla que tiene como dificultad para las mujeres el peso del bulto que deben transportarlo desde el depósito hasta el sitio donde se esparce su contenido: “lo pesado de abonar es pues para mí, la cargada, terrible, no. Ir regando eso es jugar, pero cargar semejante poco de kilos no” (E59).

Respecto a las diferencias entre el trabajo de unas y otros un grupo del 8,8% señaló que no hay ninguna di-

ferencia, mientras el 91,2% de las mujeres reconoce un trabajo y un trato diferencial en muchos campos.

Al plantear la inexistencia de diferencias se señala que: “las mujeres podemos hacer cualquier cosa, somos iguales a los hombres” (E5). Esta visión desconoce que unos y otras son iguales en derecho, pero tienen diferencias biológicas que se han incorporado en la cultura, de manera que hay ciertas labores que socialmente no se consideran adecuadas para unos u otras. Los hombres en las fincas han desarrollado históricamente funciones como la *herculiada* y la *empinada* y las mujeres han estado más vinculadas a labores de empaque y aseo.

El trato diferencial es percibido por el 93,8% de las mujeres, es decir, ellas sienten actitudes discriminatorias desarrolladas por los hombres con relación al trabajo. En ello se constata la existencia de una asignación diferencial de oficios (74,9%), debido al requerimiento de distintas cualidades, el asunto a desentrañar es si alrededor de una asignación diferencial hay o no discriminación.

Mujeres delicadas y hombres fuertes: ¿un estereotipo?

Las labores femeninas están ligadas al empaque, donde se realizan actividades que requieren más resistencia y destreza que fuerza física. La opinión más común señala que son la *delicadeza* y el tamaño de las manos femeninas las que hacen que sean más apropiadas para esas labores, reconociéndoles la motricidad fina y por lo tanto su buen desempeño en el sellado. Sin embargo, esto no parece tener tanta importancia, pues es evidente la tendencia a vincular más hombres en ese oficio, lo que implica que ellos realizan las supuestas labores femeninas. Es pues otra muestra de que la disminución global del empleo en Urabá y en el país, aumenta la oferta de trabajo masculino en detrimento del trabajo para las mujeres.

Otro argumento planteado es que el trabajo de los varones es más pesado y requiere de más fuerza, resistencia y rapidez; asunto que lo explica un coordinador: “la ley sobre el peso que pueden cargar las mujeres las desfavorece, apenas son 22 kilos, menos de una caja de bananos” (E62).

En general las labores de campo como la conchada con el Hércules y otras actividades que las mujeres consideran muy duras para ellas, requieren desplegar una mayor fuerza física para su realización: “el *paleo*, *chatear* y esa *herculiada*, pues esa es muy berraco para una mujer” (T1). Esto no sería un problema, si sólo se tratara de ubicar en qué labores es más adecuada la presencia de varones y cuales otras –pudiendo ser realizadas también por ellos– son susceptibles de ser realizadas por las mujeres, pues muchas veces, el argumento para no recibirlas es que no hay labores para ellas:

Pues en ocasiones dicen que no hay para las mujeres y que si hay puertas abiertas para varones, para mujeres no porque no hay labores para las mujeres en cambio para los hombres sí. Hay trabajos muy duros que nosotros como mujeres no somos capaz de desempeñar, por ejemplo la conchada esa con el hércules eso para una mujer es muy duro. (E20).

Queda la pregunta sobre en qué campo podrían equiparse o aventajarse a los hombres por la calidad, la rapidez, o alguna otra consideración. Algunas mujeres consideran que desempeñan mejor el trabajo de selección y que les va mejor también con el aseo, reiterando que los varones son mejores en los oficios estrictamente de fuerza. En estos planteamientos se hacen evidentes los estereotipos de una realidad que ubica a las mujeres en labores que son extensión de lo que hacen en sus hogares,

porque en ello tienen mayor experiencia. Pero si no hay una flexibilización de los roles asignados a unos y otras no se podrá ver con buenos ojos que un hombre se encargue de la limpieza. Si ocurriera lo opuesto se daría el preludio para que ellos asumieran estas responsabilidades también en su hogar.

Si hay trabajos que las mujeres lo hacen mejor, como es el aseo en la empacadora, en estos momentos por el medio ambiente ponen un requisito de que todo tiene que quedar muy limpio, y no es lo mismo poner un hombre a hacer el aseo, a recoger todo porque no tienen esa paciencia, no se les ha enseñado a eso, uno tiene que mirar las particularidades que si son como estrictamente de hombres, como los trabajos de fuerza. (E28).

En todo caso en medio de las diferencias, unos y otras deben cumplir con su trabajo y aportar sus mejores esfuerzos; hay ocasiones donde tras opiniones como la anterior se esconde un cierto planteamiento de minusvalía femenina, que también genera respuestas agresivas de los varones. En ocasiones las mujeres se consideran a sí mismas naturales receptoras de consideraciones especiales en el trabajo, lo que también hace parte de los estereotipos presentes.

Mujeres segregadas: repartos sin equidad

Los hombres tienen posibilidades adicionales de ingresos en la medida en que se les asignan contratos por fuera de los horarios de trabajo, cosa que no ocurre con las trabajadoras: “en los hombres hay veces que a ellos no les da pereza, y devengan más dinero, porque les dan contrato y aprovechan la oportunidad que les dan, a nosotras nos pagan al día y a ellos por contrato, así les va mejor” (T1).

Unido a las consideraciones en las que las mujeres salen desfavorecidas por razón de su sexo, está el caso en el que a las mujeres no se les asigna un segundo reparto: “dicen que nosotras no podemos tener otro segundo reparto, o sea que no tenemos otro reparto porque somos mujeres”. (E50) Las trabajadoras sienten que *siempre* hay algo más para los hombres, mientras que para ellas tienen otras opciones.

La gran queja más común de las mujeres es sobre la preferencia de los hombres, para la asignación de trabajos adicionales: “hay trabajo solamente pa los hombres y a nosotras nos tienen alejadas, que no podemos abonar, ¿por qué no podemos hacer el aseo de la empacadora que es un trabajo que tranquilamente las mujeres lo podemos hacer y siempre son los hombres?”. (E50)

El segundo reparto permite pues un dinero extra; es común realizarlo en labores de abono, las cuales se pagan por bulto y lo ansían las personas de jornada especial como complemento a sus ingresos. El deseo de las mujeres se ve obstaculizado por el rechazo de los varones a la participación de ellas en esta actividad. Se encuentran casos en que las mujeres dejan de abonar porque no se los demandan o porque cansadas del rechazo masculino no lo intentan. Existen estrategias de participación femenina en las cuadrillas porque son apoyadas por varones para el traslado de los bultos, o en las cuadrillas mixtas que permiten la realización del trabajo sin dificultad y con la participación de ambos sexos.

En algunos casos las mujeres no desarrollan el trabajo de abonadoras por la sensación de rechazo nacida del planteamiento de los hombres de que son flojas y por ello las descalifican. Frente a esto ellas se autoexcluyen para no soportar los desplantes de los varones.

Por ejemplo, la semana pasada nos dijo el administrador: el que quiera puede venir a abonar mañana, entonces yo les dije a las compañeras, fulana y fulana, ¿qué le entucamos, venimos mañana o qué?, y todas que no, no vienen para no aguantarse los desplantes de los hombres, a una mujer sola no la mandan, las mujeres solas no, sino que mandan dos, tres hombres y ahí va una mujer, a los compañeros no les gusta que vamos, dizque no nos rinde. (E70)

Se dan también situaciones en donde como respuesta al rechazo masculino ellas conforman cuadrillas de abonadoras y entre varias llevan el bulto de abono, y en otros casos, el coordinador dispone de algún trabajador varón para que las apoye.

En la finca, hay varios compañeros muy machistas, que si vamos a salir a abonar en una cuadrilla y va a llevar una o dos mujeres, unos dicen: a no, yo con las mujeres no voy. ¿Por qué si somos todos trabajadores?, ellos dicen no que, esas mujeres son muy flojas, que esas mujeres no sirven, que no se qué, entonces siempre nos mandan solas de a dos mujeres, que vayan solas porque los hombres no quieren, dicen que ese poco de viejas, que ese ancianato, de todas maneras hay unas que se sienten mal. (E6)

Una tercera opción se presenta en fincas en donde se ha podido establecer una tradición de grupos mixtos de abonadores, allí las mujeres no tienen ninguna dificultad pues las capacidades de unos y otros se complementan y apoyan.

Por otro lado luego de culminado su trabajo del día los hombres pueden quedarse sin hacer nada más. Lo contrario sucede con las mujeres que después de las labores pesadas deben llegar a realizar algún otro oficio: “si, nos mandan a botar *vástago*, tenemos que venir a bajar bandeja, venir bien acaloradas, bajando *vástago* a

meter las manos al agua, ya se nos hinchan las manos, en cambio, que un hombre puede venir, salir e irse para su casa frescamente, nosotras no podemos”. (E24)

Controles especiales para las mujeres

El control social tiene más peso para las mujeres que para los hombres. En la vida cotidiana de las fincas existen dos normas, una flexible para los hombres y otra rígida y exigente para las mujeres, con expresiones como el control ejercido a las mujeres en los descansos, en las que son más *reparadas* y vigiladas.

Si uno sale al baño un momentito, las otras compañeras dicen: “mire, ella como se va pal baño, va a descansar allá, ¿qué va a hacer?, quiubo, ¿estaba orinando o que estaba haciendo?... en cambio los hombres, ellos se van al kiosco, se toman su fresco sentados, van al baño y nadie dice nada... si una mujer sale, a una mujer en todo momento la están viendo. (E9)

El tipo de contrato en las bananeras, es el que se paga a destajo, bajo la modalidad de caja integral, en donde todas las personas que están vinculadas al proceso productivo, tienen una misma remuneración, en correspondencia con la cantidad de fruta que logren empacar. Valor que es distribuido por la cantidad de trabajadores y trabajadoras que participen. Es decir que el salario tiene un componente colectivo y si a un compañero o compañera *no le rinde*, las personas se sienten afectadas. Esto es especialmente fuerte de los hombres hacia las mujeres, ellos expresan que las tienen que subsidiar, dada su *ineficacia*. Esto genera una fuerte distorsión en la relación entre compañeros, pues se percibe como si en cada uno de los que deberían ser los pares, los compañeros existiera un patrón: “aquí no hay problema con el patrón sino sobre todo con la misma gente, he visto mucho egoísmo, y mucha vigilancia”. (E6)

Ellas perciben que no son valoradas y que son permanentemente vigiladas. Tras la supuesta *flojera* de las mujeres, los varones se nombraran *vigilantes* de su trabajo, como un mecanismo para *hacerlas producir*. De esta manera, en cada varón se encubre un patrón y la solidaridad desaparece. Se convierten en policías y verdugos de sus propios compañeros: “que por el hecho de uno ser mujer que es muy floja, que es chupa sangre, que esta yendo mucho al baño, comentarios como esos son los que se oyen”. (E20)

Los trabajadores y trabajadoras están pendientes y vigilantes de los pequeños recesos que alguien se toma para desarrollar alguna actividad que incluso se desprende de su función, tal como el lavado de los guantes o el cumplimiento de una necesidad fisiológica como es ir al baño.

Yo soy *gurbiera*, y uno no puede ni lavar los guantes, no puede mirar pa bajo porque está chupando sangre. Hay algunas compañeras que están pendientes, si uno lava los guantes, si va al baño, si uno mira pa otra parte, llaman al coordinador pa decirle que uno está chupando sangre”. (E18)

Las mujeres sienten que los varones les expresan muchos reparos frente a sus trabajos y que no las *miran bien*, lo que conlleva a un desconocimiento de necesidades de las mujeres por sus condiciones biológicas diferentes, especialmente la de madres. La actitud vigilante y de jefatura que los hombres asumen con las mujeres, los lleva a vivir situaciones de indiferencia ante el dolor ajeno combinada con una dureza en el trato. En este escenario ellas no tienen derecho a estar tristes y el espacio de los duelos pareciera inexistente.

El lunes pasado vine con mucho sueño, falleció un hermano de crianza [...] yo vine súper mal y empecé a

trabajar, y bajó un compañero de la *gurbia* y me dijo: “qué es lo que a usted le pasa, es que está dormida o qué”. Por qué viene así... ¡ah!, pues deje su tristeza en la casa, no venga a traerla acá”, de todas maneras yo lloré trabajando y le dije a la compañera, yo necesito un respeto al dolor que yo tengo, ¿por qué el compañero me trata de esa manera?, que no me trate de esa manera, que yo supero esto y vuelvo otra vez a la misma cosa. En estos días el niño de él estaba sufriendo del corazón y el compañero vino tristecito, tristecito y al momento le dijimos: “vea, el compañero sí siente dolor”. (E29)

Las mujeres también se sienten vigiladas y *reparadas* por las mismas mujeres. Las mujeres se *reparan* unas a otras en el sentido de exclusión, de buscarle defectos a la otra, vigilando y comparando su labor con lo que la vecina realiza: “algunas le chupan la sangre a la otra y siempre, no fulana, unas a otras se dicen, que se la pasa más sentada que las otras, hay muchos comentarios y muchos reparos” (E20).

Las mujeres mismas buscamos muchas veces que nos discriminen, porque, qué pasa, que hay una compañera que se siente mal, o que no le rinde el trabajo, entonces las otras empiezan también a *chuzar*, entonces los hombres siguen en la misma, entonces nosotras mismas debemos de darle apoyo a esa persona. Hay personas que tienen más capacidad y agilidad que otras, que no que todo el mundo debe ser igual... no. Entre todos necesitamos el trabajo. Sin que cada quien se toque, todas somos madres solteras, necesitamos el trabajo, que cada quien haga su labor y que no indisponga a la compañera. (E25)

La rotación en el trabajo

No existe un patrón de rotación en los oficios y son muy similares unos y otros. Mientras en el 49,2% de las

veces se rota, en el 50,8% se realiza una labor fija. En los casos en que hay rotación de oficios diaria, le fijan a la trabajadora una función. El campo de selección opera como un menú: sello, peso, lave, gurbia, con una distribución mediada por la identificación de las labores en las cuales una persona es eficiente y tiene un desempeño adecuado.

La política de rotación se liga con la necesidad de que trabajadores y trabajadoras sean polivalentes, es decir, que puedan realizar diversos oficios y responder a necesidades cambiantes. Esta situación termina por favorecer a los hombres, pues ellos alternan más fácilmente las labores *culturales* y las de la empacadora que las mujeres. Esas rotaciones redundan en la salud de la persona pues en la medida en que tiene la oportunidad de cambiar de trabajo con cierta regularidad el desgaste es menor.

También hay modalidades donde una labor es más estable que otra y se presentan rotaciones ocasionales: “a veces, me rotan, pero cuando falta alguno de la *gurbia* voy para la *gurbia*, pero más que todo soy de empaque” (E30).

Las funciones fijas de algunas personas están relacionadas con la especialización en el oficio que desempeñan. Esto generalmente redundan en eficiencia y eficacia de su labor, pero resulta bastante pesado por el desgaste implícito en la realización de esfuerzos repetidos: “yo soy selectora, es cansón de que uno todos los días, una ya va mecanizado a que va ha hacer la misma cosa, yo pido cambio, y no me dicen que no ¿qué, cómo?”. (E49)

Otro límite que se presenta para quien realiza una labor fija es la poca movilidad laboral interna. Esta movilidad es especialmente importante para hacerle frente a los casos de enfermedad o embarazo que requieren como alternativa el cambio de labor.

Hay mujeres que desde que entran son selladoras y ellas no aprenden a hacer más nada porque el puesto es sellar y sellar y sellar. No saben coger una *gurbia*, no saben empacar una caja, no saben desflorar un gajo, en vista de eso queremos ese cambio, que nos roten más para aprender todos los oficios y por si uno se enferma y necesita que la cambien (E50).

Sentimientos sobre el trabajo en la finca: ventajas y desventajas

Con relación al trabajo en la finca el sentimiento que predomina es el de estar muy contenta con una ocurrencia del 39,7%; el 56% están contentas, con sentimientos de aburrición se expresa un 3,6% y muy aburridas el 0,7%.

Con relación a la satisfacción, si bien el trabajo que tienen no es el que soñaban, les permite las condiciones básicas para una vida digna, y ante la precarización del empleo en todo el país alguien con un empleo en el sector formal de la economía, se siente satisfecho: “yo trabajando allí me siento bien. Me siento bien porque allí tengo el sustento para mi familia. Quisiera algo mejor, pero como no hay oportunidad, [como] no se ha presentado la oportunidad, pues estoy bien”. (E17)

Al indagar por los motivos que fastidian señalan el exceso de trabajo, su esfuerzo y su compromiso en contradicción con la facilidad con la que los empresarios bananeros prescinden de ellas: “la verdad es que uno se aburre de tanto trabajar, trabajar y trabajar. Tanto que trabaja y al final cuando van a sacar a uno, a ellos no les importa”. (E19)

Como beneficios derivados del trabajo el 53,1% de las mujeres reconoce que posibilita el sostenimiento propio y familiar pues les permite vivir y ampliar las posibilidades de obtención de una vivienda. La estabilidad es resaltada

por un 21,3% de las trabajadoras explicando cómo la garantía de un trabajo fijo redundaría en el mejoramiento de la calidad de vida y plantea una expectativa de logros futuros.

También es explícito el reconocimiento frente a las prestaciones sociales del 21,6%. En ello se referencia la obtención de salud y seguridad social; finalmente el 4% reconoce que el trabajo permite la ampliación de las posibilidades de educación para sí y de los hijos e hijas.

Desventajas: voy rendida del cansancio de acá a seguir en la casa

Los problemas más comunes que las mujeres viven en la finca están en correspondencia con situaciones en las que ellas son discriminadas. El 77,5% de las mujeres plantean su existencia y un 22,5% manifiestan no haber vivido ninguna dificultad de este tipo.

Las desventajas que las mujeres encuentran en el trabajo son: el desgaste y la sobrecarga que es planteada por un 52,9% de ellas; el 23,7% las ubica en las dificultades para atender a los hijos e hijas; los problemas de salud ocupacional son señalados por el 13,8%, el 9,6% habla de la poca valoración e identifica en los conflictos que se generan en las relaciones, tanto con los compañeros y compañeras de trabajo, como con los administradores de la finca.

El desgaste es consecuencia de la jornada ampliada o doble y la sobrecarga que ésta lleva implícita; asunto expresado al señalar la dureza del trabajo por los horarios y las madrugadas; las mujeres no alcanzan a reponer su fuerza de trabajo antes de emprender un nuevo día: “yo me levanto a las tres de la mañana, tengo tres niños y los tres los tengo estudiando, voy rendida del cansancio de acá a seguir con la misma jornada en la casa”. (E48) Las

dificultades con relación a la atención de sus hijos y el hogar son el resultado de una extenuante jornada de trabajo que culmina en unas condiciones en donde ellas sólo desean llegar a sus casas y descansar, pero la realidad les tiene reservado el cumplimiento de otras obligaciones.

Las situaciones de salud ocupacional, como la presencia de accidentes de trabajo y los riesgos para la salud en razón de la exposición a sustancias químicas, son vistas como una situación que las afecta. Las trabajadoras reconocen que no son igualmente valoradas que los hombres y consideran que esto las lleva a padecer situaciones de discriminación que afectan su salud mental y su bienestar.

Del machismo y la discriminación se derivan problemas de relacionamiento con los compañeros y compañeras, que hacen que el clima laboral esté atravesado por diversos conflictos generadores de tensión. Las expresiones de agresión verbal son: discusiones, peleas, insultos, discordias y malos entendidos. También aparece el maltrato psicológico expresado en chismes, comentarios de mal gusto, críticas y la falta de apoyo manifestados en la insolidaridad, falta de compañerismo y desunión. Se menciona de forma particular la ocurrencia de problemas entre las mujeres a raíz de rivalidades, envidia y celos.

Los problemas con la administración se presentan por la injusticia de las suspensiones y las llamadas injustificadas a descargos que expresan exigencias diferentes frente a su comportamiento y señalamientos discriminatorios por parte de los jefes.

Vivencia relacional en el trabajo

En el trabajo las mujeres viven un conjunto de “agresiones sutiles y difíciles de probar”, que se traducen en comportamientos *hostiles y abusivos*, generando diversos grados de afectación, “se trata de una violencia en pequeñas dosis pero cuyo efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos constituye la agresión”.⁴ Se expresa en palabra o gestos: bromas sarcásticas reiteradas o insultos, difusión de rumores maliciosos, críticas permanentes a las propuestas de una trabajadora, insultos y sobrenombres, entre otros.

Otra modalidad se vincula con la presión a través de amenazas, intimidación, imposición, control y vigilancia. Con relación a las actitudes: se encuentra menosprecio, desvalorización de la tarea realizada, subestimación de los esfuerzos, vejaciones y aislamiento social. A nivel de hechos está el maltrato, la persecución, la discriminación negativa, la inequidad salarial, los traslados compulsivos, los atentados contra las condiciones de trabajo, el aislamiento laboral, o el maltrato físico.

4. Irigoyen citada por ISPM las referencia como acoso moral.

En el acoso moral [...] no se plantea un conflicto abierto, confesable, sino que se da en una relación de dominante-dominado, ya sea por diferencias jerárquicas o por dominación psicológica entre pares, porque en todos los casos existe la desestimación del otro como interlocutor válido, destruyendo su identidad”.⁵

Actitud hacia las mujeres por diversos actores

Las mujeres tienen interacciones con diversos actores: hombres, mujeres, jefes y subalternos; dueños, obreros y sindicalistas; entre otros. En cada caso predomina una actitud en la relación, ya sea de reconocimiento, menosprecio u otro tipo de relación.

El 28,8% de los compañeros de trabajo tienen una actitud de menosprecio frente al trabajo de las mujeres y un 71,2% reconocen su trabajo y presentan buenos niveles de relación con ellas: “los hombres son muy queridos, por ejemplo yo, a mí los hombres me quieren mucho me mantengo reunida siempre con hombres, y yo con los hombres me la llevo muy bien, y yo comparto con ellos, con todos”. (E38)

El 31,8% de las mujeres plantean que sus compañeras las tratan con menosprecio, y el 67,5% se sienten en una relación de reconocimiento. El 0,7% se sienten en una relación de rivalidad con sus propias compañeras. Socializadas en la rivalidad y la envidia las mujeres responden con esas mismas pautas de relación; no son simplemente los hombres quienes desarrollan y agencian actitudes discriminatorias sino que tienen un coro en grupos importantes de mujeres.

Una de las miradas masculinas las muestra como individualistas: “a veces se comportan mal entre ellas mismas, a veces no se comprenden y eso las mantiene

5. *Ibid.*

con roces, yo creo que cada quien se cree diferente a las otras, siempre piensa en yo y las demás no cuentan, el problema de ellas es que son muy delicadas”. (E65)

Es usual que las mujeres de una misma finca tengan conflictos entre sí. Ellas construyen pequeñas parcelas desde donde miran y critican a las otras. Esa visión de pequeño grupo no les permite ver más lejos. Algunas llegan a desechar la relación entre mujeres, se dan por vencidas y buscan refugio en la amistad con los varones, de esta manera, profundizan sus dificultades de interacción.

Pues yo con ellas no me cambio, yo me cambio en una piecita donde se cambian dos compañeros, ellos me dieron llavecita de esa piecita para que yo me cambiara. Yo espero que ellos se cambien, y después yo entro a cambiarme, por tener más bien poco contacto con ellas, es que ellas son muy problemáticas. (E13)

Otras mujeres tratan de llevar una relación más armónica pero no les interesa mucha *compinchería* con las mujeres, al encontrar en ello un factor generador de problemas: “yo soy retirada, porque a mí nunca me ha gustado el compinche. Yo charlo con las amigas, charlamos, si nos jugamos nos jugamos, nada más, pero yo estar diario *encompinchada* con otra mujer, no me gusta, eso trae problemas, chismes”. (E17) Ellas suelen afirmar que los hombres son menos problemáticos: “soy feliz al lado de hombres. Yo más que todo me mantengo con los hombres, yo soy feliz con los hombres. A mí no me gusta reunirme casi con las mujeres, no. Nosotras las mujeres somos un poquito a veces chismosas, no falta el problema, entonces me gusta andar con los hombres”. (E39)

En medio de situaciones de rivalidad las mujeres se rechazan entre sí. Esto se presenta debido a la tensión que existe entre las trabajadoras más estables de la finca,

quienes se sienten con derecho a *todo*, y otro grupo de trabajadoras que tienen un contrato temporal. Las primeras tienen comportamientos hostiles con las segundas: “las que recogen nylon se sintieron rechazadas porque las sacaron de donde se cambian, como que ellas dejaron la pieza sucia y a las compañeras de la finca no les gustó y les sacaron las cosas a las otras muchachas. Ellas se sintieron excluidas”. (E13)

Problemas triviales como un saludo perdido, toman contornos mayores. La madeja del conflicto se enrolla sobre sí misma y pasado un tiempo nadie recuerda el origen, pero se mantienen vivos los sentimientos negativos. Ante tal situación las empresas optan por dar aviso a las partes, *o resuelven sus problemas o se van*, es un ultimátum, al que las mujeres atienden, o por lo menos, fingen atender: “con una señora he tenido inconvenientes bravos allá en la finca, que ella a mí nunca jamás en la vida me hablará porque yo no soy más gente que ella, un día supuestamente la señora llegó y dijo buenos días, y yo no le contesté, yo no me acuerdo de ese día, y de pronto uno está elevado, alguien le habla y uno no se da cuenta”. (E13)

Otra faceta es la gran susceptibilidad de las mujeres que en opinión de algunos hombres es uno de los factores que llevan a las dificultades de interacción con ellos: “pues se sienten ofendidas por cualquier cosa que las otras compañeras le hagan, entonces es el problema que más se mantiene, a veces, las llamamos nosotros y nuevamente se mantienen en un buen nivel de comunicación entre ellas mismas, ellas comprenden que actuaron mal”. (E65) Lo que sí es claro es que dos hombres discuten y el asunto no deja huellas, más allá de un tono elevado de voz o algún otro incidente. Pero si la pelea es entre mujeres, tiende a crecer, tomando mayores dimensiones. Ellas se expresan

frente al trabajo de otras mujeres signadas por el reparo y la crítica, unido con llamados al rendimiento: “pilas que aquí vinimos a trabajar”.

Otro comportamiento particular de los varones es el nivel de desconfianza que presentan ante la complicidad de las mujeres; se sienten amenazados por ese vínculo en tanto tiene una gran potencialidad: “pues cuando nos reuníamos todas, nos comentaban que *reunión de mujeres perdición de hombres*, y así nos veían juntas y siempre pensaban ellos que estábamos rajando de ellos, los compañeros”. (E19)

La actitud de los supervisores hacia las mujeres es de reconocimiento: el 96,5% lo afirma, mientras el 3,5% dicen que hay una relación de menosprecio. Las expresiones de los supervisores sobre el trabajo de ellas expresa valoración y reconocimiento. Un grupo de ellos las trata con *melosería*, utilizando expresiones como *reinitas* o *mis amores*. Otras expresiones exigen rendimiento en medio de evidencias de respeto y solicitud de cuidado.

Una buena parte de las mujeres reconoce en los coordinadores personas respetuosas, que les dan apoyo: “y los coordinadores, no, una *berraquera* los coordinadores que tenemos allá”. (E45) Muchos de ellos son personas *sin tacha*, sobre quienes no tienen ninguna queja: “los coordinadores, pues hasta ahora los muchachos que están, están nuevos, pero los señores que han llegado no tenemos hasta ahora, no hay queja de ellos, van bien, nunca se meten con nosotras”. (E55)

Uno de los relatos cuenta una historia en la que es tanta la confianza construida y el reconocimiento a la condición femenina de parte de un coordinador, que cuando las mujeres están menstruando, tiene especiales consideraciones con ellas; por ejemplo no las pone en trabajos en los que haya mucha humedad. Al contrario,

las insta a que le avisen: “el coordinador dice: apenas llegue llámeme; dígame que está con el período, que está pasando esto y esto, dígame antes de que yo vaya a dar el reparto, no me dé explicaciones... entonces yo veo que no cualquier hombre habla así tranquilamente de la menstruación”. (E39)

También ocurre que algunos coordinadores no las maltratan verbalmente pero dejan entrever la molestia que les ocasionan y como respuesta a ello las ignora: “el coordinador en la finca donde yo trabajo no quisiera tener mujeres, el siempre le tira como a uno, siempre le tira, pues nos dice que no sirve ni nada, a uno no lo tiene en cuenta para nada”. (E41)

El 95,9%, es decir, la mayoría de los gerentes o dueños de empresas tienen una actitud de reconocimiento sobre las mujeres, sólo el 3,6% las menosprecia y el 0,5% muestra una actitud de indiferencia.

Para el caso del comité obrero un 90% de las mujeres se sienten reconocidas y una actitud de menosprecio aparece en el 10%. El actor en el que encuentran un menor nivel de reconocimiento es en los dirigentes sindicales.

Agresiones a las mujeres en el trabajo

Menosprecio

El menosprecio como tal se asocia con la dificultad que tienen las mujeres para ser vinculadas al trabajo de la agroindustria del banano. El 38,8% de las mujeres sienten en carne propia el menosprecio. Esta cifra se compone del 21,8% que lo señala como algo esporádico, y del 16,5% como una situación muy repetitiva. El 61,7% de las mujeres dicen no estar afectadas por situaciones de esta naturaleza. Como actores de este menosprecio están

sus propios compañeros de trabajo (84,7%), seguidos por los jefes (12,5%) y otros actores el 2,8%.

Existe otro conjunto de expresiones que tienen como factor común el desprecio y poca valoración a las mujeres, y además una intención de maltrato y ofensa, ahí se incluyen las expresiones insultantes que señalan a las mujeres como *chupasangres* y *vampiras*. Las mujeres replican que ellas se están ganando honestamente su salario, y que no es cierto que ellos las subsidien: “todo el que viene a trabajar viene a ganar su dinero. Usted viene a ganar su sueldo, lo mismo que vengo yo, o sea, haga su labor usted también. Y dicen eso como que ellos están cargando con las mujeres, uno también esta ganando su dinero”. (E20) En este mismo sentido hay mujeres que expresan una actitud diferente en los hombres, como en el caso de los compañeros que las valoran o que al menos no tienen ninguna expresión ofensiva sobre su trabajo.

Descalificación y desvalorización

Si bien no se puede generalizar, cuando los hombres se expresan sobre el trabajo de las mujeres predomina una visión negativa, una visión que muestra poca valoración y que en general se hace en términos muy inadecuados: “hay hombres que lo tratan muy bien a uno y hay otros que son muy patanes”. (E20)

Los hombres señalan que ellas no sirven y las descalifican continuamente por su trabajo: “hay mucha discriminación. Por ejemplo, nosotras no servimos, nosotras somos flojas, nosotras no nos rinde, nosotras no podemos hacer nada”. (E53) Es común ver que los varones utilizan este menosprecio y arrinconamiento de las mujeres para destacarse ellos mismos. Esto configura una visión de separación que agrieta y hace más difíciles las relaciones pues es una actitud que segrega: “mantienen a uno siempre

que no sirve, siempre apartado, ellos solamente quieren que la labor de ellos sea la que se oiga, que ellos son los que sirven, que ellos son las únicas personas que valen en la empresa”. (E40)

Al ataque permanente de los hombres al trabajo de las mujeres se le suma el que cuestionen permanente su presencia en la finca: “si no pueden cojan marido”, lo que se acompaña de: “quédate en la casa si estás cansada”, expresión que aparece ante algún pequeño respiro que se toma una mujer o luego de una ida al baño. Agregándole a este maltrato el que las señalen de chismosas.

Las ideas más fuertes que se mueven entre el grupo de trabajadores es que las mujeres “no sirven”, que no les rinde el trabajo y que son flojas. Esta supuesta inutilidad también se refleja en expresiones ofensivas como *chupasangres*. Además se presentan planteamientos que la señalan de manera explícita: “uno se siente muy menospreciado de los compañeros, muy menospreciado de los compañeros de trabajo, son poquitos los compañeros que le ofrecen a uno un apoyo”. (E17)

En este contexto de descalificación permanente es apenas normal que el rendimiento, la productividad y la disposición al trabajo se aminoren y sientan menoscabada su autoestima. Es un clima que afecta a todas los involucrados: “me acosan, que no sirvo, que me duermo en la *arrumpia*, que yo mantengo hablando, que mantengo mirando las personas, que mirando a todo mundo, es tan duro tanta habladuría que entonces no le rinde nada a uno”. (E55)

El argumento de la desvalorización busca un propósito bien simple, y es el de que los hombres son los prototipos del trabajo *bien hecho*, y las mujeres no tienen –según ellos–, más lugar que algunos rincones lejanos desde donde no puedan ser escuchadas: “yo diría que diario

son los que sirven, son los primeros, ellos pueden estar en todas partes, en cambio nosotras las mujeres siempre somos relegadas, nunca, nunca nos escuchan, y cuando nos escuchan malo, eso que usted dijo no sirve”. (E22)

Las mujeres se ven entonces como inadecuadas. Es algo que de tanto escucharlo en las voces de los hombres y de algunas mujeres termina por ser oído en su propio interior. Es común entonces, en este ambiente que no se les preste atención, pues se presupone que no tienen nada importante que decir. “no nos prestan como mucha atención a las cosas que nosotros decimos, los hombres piensan que nosotras estamos en un lugar en donde no deberíamos estar..., o sea, que el lugar de nosotras es las casas”. (T4)

Detrás de este horizonte de desvaloración a las mujeres se esconde una autorización velada para los vejámenes e insultos que ridiculizan los valores femeninos. En ese contexto las mujeres son tildadas de *viejas*, *inservibles* y macartizadas como un estorbo: “a según los hombres es porque las mujeres, están viejas, y ya no sirven para nada, están mandadas a recoger, lo que más nos dice pedazos de vejestorios, para qué ponen estas mujeres a trabajar, estas mujeres que no sirven pa nada, no sirven sino pa estorbar”.(E3) Los hombres simbólicamente están más arriba y con esta actitud buscan minimizarlas: “los hombres siempre quieren estar en alto y nosotros siempre por debajo, siempre ellos quieren estar encima de nosotras”. (E5)

Burlas

Con la burla se busca ridiculizar el comportamiento o alguna característica de otra persona. Muchas veces se toman como referencia para ello los defectos o alguna

característica distintiva, y generalmente están soportadas en los estereotipos sobre lo bello y lo feo con que se alimenta la visión dicotómica del mundo.

Cuando se comparan estas actitudes entre jefes y compañeros es notable la diferencia: en general la participación de los jefes en este tipo de actos es muy baja y es muy regular por parte de los compañeros. Podría afirmarse que esto es resultado de una forma errada que éstos tienen de entender la confianza que supuestamente los autoriza a agredir verbalmente a las mujeres.

Al preguntarle a las mujeres si les hacen algún tipo de burla el 20,2% señalan que sí son víctimas de burlas y chistes de mal gusto por parte de los jefes, aunque el 79,8% dicen que no. En el caso en el que son los compañeros quienes lo hacen, el 69,1% señala que sí, mientras el 30,9% no.

La misma pregunta se realizó pero sin hacer mención al actor. El 35,2% contesta que nunca ocurre, mientras un 70,8% señalan que sí ha pasado. De ellas la mitad dicen que les ha ocurrido sólo una vez, y el resto señala que en múltiples ocasiones.

Una de las modalidades más comunes de burla es el sobrenombre que se hace con ánimo disociador. Los remoqueos toman como eje la ridiculización de las características físicas de las mujeres: “hay varios hombres que les gusta mucho disociar de las mujeres por decir algo le ponen sobrenombres, que fulana es maluca, que fulana camina así, que fulana... o sea a mí eso no me parece muy correcto, son burlas físicas”. (E24)

En tono burlesco que los hace sentirse jueces, se atreven a nombrarlas de manera irrespetuosa con apelativos desobligantes: “los compañeros dicen: ¿Por qué no cogen una mujer bonita para uno estar entusiasmado? Pero todo

el tiempo tenemos que estar aquí con las mismas dos. Hay otros que dicen: ¿Para qué más si con estos dos diablos que tenemos aquí nos basta y nos sobra?”. (E64)

Es muy común que un trato que comienza con burlas termine haciendo referencias a la sexualidad y vulgarizando los comportamientos sexuales de las trabajadoras: “según ellos que la que no tiene cuerpo feo, tiene cara fea, y así empiezan en su recocha y a raíz de eso sus vulgaridades, y como uno como sabe que es así, uno se mantienen al margen, fuera de ellos”. (E54)

Se puede entrever cierta dificultad de fijar el límite en la práctica cotidiana de la burla, ¿dónde termina el buen humor y dónde empieza el irrespeto? En los hechos la distinción parece más sencilla pues las mujeres responden a sus sentimientos: en muchas ocasiones se sienten maltratadas por lo reiterado, pero también se llega un punto en donde no son notorias: “donde yo trabajo, son veintidós mujeres, hombres serán como ciento cincuenta, creo. La relación entre nosotras las mujeres que tenemos hay, muy bien, gracias a dios, los hombres, un poco a veces, son charlatanes y *jodones*, pero bueno”. (T5)

Lo que podría cuestionarse respecto a ese parentesco de la burla con el buen humor sería el respeto, pues que se llame a una mujer *escombros*, puede tener más la característica ofensiva que humorística, pues en ella la opinión sobre la mujer es denigrante, pues ella es mirada como el sobrante, la basura: “hay una señora que la molestan mucho, pero ella se empareja también con ellos a molestar, entonces le dicen cosas: que esta vieja, que este escombros de vieja por que la tienen aquí, que si ya no sirve, pero yo me imagino que lo hacen en recocha, porque nunca la han visto así como insultándola”. (E30) El 92,2% de los compañeros son los responsables de las burlas y en una pequeña proporción (4,7%) los jefes.

A las mujeres tildadas de malaclase, que son las de carácter fuerte los hombres no se animan a hacerles burlas, pues la manera de ser y su actitud opera como una pantalla protectora: “en todas las fincas se tratan muy feo, pero en recocha, nosotras las mujeres somos más sentidas, entonces cuando ya nos dicen algún nombre que no nos gusta, una ofensa, nos sentimos mal, pero a veces eso mismo, lo buscamos nosotras mismas, a mi nadie se me arrima, porque es que yo soy muy malaclase”. (E54)

Charlas ofensivas

En las charlas ofensivas se incluyen las conversaciones con doble sentido que se realizan con el ánimo de ofender. Al 32,5% de las mujeres nunca les ha ocurrido, mientras al 67,5% les ha pasado al menos alguna vez. Este último grupo se divide por mitades entre las que han vivido charlas ofensivas una vez y las que les ha ocurrido muchas veces.

Las charlas ofensivas tienen continuas alusiones a la sexualidad de las mujeres y revisten la forma de conversaciones explícitas que dejan por el *suelo* a las compañeras sin poder responder a ese *doble* sentido. Con relación a las alusiones sexuales es común el apelativo de putas o *culicalientes*: “los hombres dicen que las mujeres trabajadoras de las fincas son las peores, las mujeres de ellos son las mejores, ellos se enamoraban de una mujer y decían: yo [a] mi mujer si no la dejo por estas *culicalientes* que hay aquí en la finca”. (E16)

En muchas ocasiones en la charla está implícita una invitación sexual que es burda, indeseable y soez: “en estos días, uno me pidió un pedacito de chocolatina, y yo le iba a dar y dijo: “dame el último pedacito que tienes ahí, que te comes, y me mostró el otro [...] entonces esas son vulgaridades, yo con la gente soy muy aparte”. (E56)

Otra modalidad de charla ofensiva, es la que se realiza como un chisme o comentario a espaldas de la víctima. En general tienen como resultado el maltrato psicológico. Los varones inventan y difunden acercamientos sexuales entre ellas y el amante. Pero cuando ellos alardean de sus encuentros sexuales estos no parecen revestir la forma negativa que tiene para ellas, pues los rasgos de las opiniones hacia ellas son moralizantes y pacatos.

En cuanto, por ejemplo la moral un compañero, hace lo que le da la gana y nadie dice nada, pero si es una mujer, ah no, es que esa es la *moza* de todos los de aquí de la finca, la fama es que las compañeras son, mejor dicho, una porquería, que son la *moza* de todos los compañeros, y la que no lo es, pues se las inventan, pero diario están tratando muy mal moralmente a las mujeres. Yo me siento muy ofendida por eso. (E32)

Muchas veces los chismes se presentan de manera abierta y pública, lo que hace que el efecto emocional y el nivel de violación de su intimidad sea mayor para la afectada: “algunos compañeros hacen comentarios terribles [...] un compañero le gritaba en el bus a otro ¿te vas a ir a comer a Sonia? Yo le dije: venga, cómo así que usted está gritando que se va a comer a Sonia, usted por qué es tan atrevido, no señor uno tiene que aprender a respetar. Pero es que Sonia también le da bomba a todos”. (E45)

Parece que no existe un límite en lo que un hombre se atreve a decir en contra de las mujeres. A estos las trabajadoras los llaman los *lengüiflojos*: “ellos dicen de todo lo que salgan de su boca, si ven a una que charla mucho con un hombre: que fulano se está comiendo a fulana. Ah no, ese es marido de tal. Pero yo no le paro bolas a eso; mire: que ella se está comiendo con perano... yo eso no le paro bolas” (E11). Las charlas ofensivas en contra de las

mujeres las realizan los compañeros de trabajo (95,1%), y también por parte de los jefes (4,9%).

Golpes

El 11,2% de las mujeres han sido golpeadas alguna vez en la finca. De ellas al 48,6% les ha pasado solamente una vez y al 51,4% muchas veces. En el 88,8% de los casos las mujeres nunca han sido golpeadas. Las cifras parecen mostrar una realidad insignificante y de poca importancia, pero asombra sobremanera que una mujer sea golpeada en su trabajo.

No se conoce qué tipo de golpes recibieron las mujeres. Ellas manifiestan que los compañeros las ven como a sus *mujeres* y en esta traspolación se creen con derecho a maltratarlas físicamente. Estas agresiones son ocultas a los ojos de los demás y ellos se protegen al realizarlas en momentos de soledad, en el campo por ejemplo, o en algún otro espacio de trabajo aislado.

Es común que el maltrato físico ocurra sobre las compañeras en medio de burlas y lleguen al irrespeto a través de *nalgadas*, que si bien no son necesariamente agresión física, puede revestir esta connotación cuando se convierte en algo humillante para ellas; en muchos de los casos, los compañeros lo hacen a partir de una supuesta *confianza* que las mujeres les han dado, lo que resulta en una suerte de escudo para las agresiones y los irrespetos.

Hay muchos compañeros que uno está así, y le dan un palmetazo en la nalga y salen como si nada hubiera pasado. A muchas personas aquí, me les he *emputado* por eso, porque tienen el vicio de decirnos: ustedes son unos *güelentes* y yo a veces me conformo, pues ellos son muy *recochudos* con uno, pero no me gusta eso, porque eso es un irrespeto, sinceramente hay muchos tocones acá, que pasan por junto a uno y ¡pan! venga

y déle la nalgada, un poco será también que uno les da bastante confianza. (E4)

La confianza brindada por las mujeres se usa como pretexto para el maltrato. Esto representa un abuso. Si bien las mujeres deben poner límite a esta situación, también es tarea de los varones no sentirse autorizados para hacerlo: “muchas veces las mujeres somos las que buscamos que nos traten mal, porque nos enseñamos a jugarnos muy pesados con los compañeros” (E52).

También se presentan algunos episodios donde se llega más allá de las palabras, y ante el reclamo la mujer es amenazada físicamente: “yo estaba clasificando y un compañero de trabajo me tiró agua a la cara y yo le dije que por qué era tan atrevido, me dijo que si no me había gustado me *patiaba*, y según él pues en cualquier momento me pateaba, pero yo trato de no prestarle atención porque no quiero perder mi trabajo”. (E32) El 83,3% de las mujeres dice que las personas causantes del maltrato son los compañeros, el 5,6% que son los jefes y el 11,1% dicen que son otros.

Respuestas de las mujeres ante las agresiones

La indiferencia como estrategia para evitar las agresiones logra brindar una opción positiva a muchas mujeres, aunque no es suficiente pues algunas se sienten mal ante los atropellos e insultos de que son objeto: “molestan, que estas viejas no sirven, que no se qué, pero bueno, nosotras no les paramos bolas a eso. Hay unas compañeras que sí se sienten muy mal, a veces los han llamado, han hablado con ellos, pero ellos siempre toman las cosas como en charla”. (E59)

En momentos en que las mujeres se sienten humilladas y ante la imposibilidad de hacer algo más, recurren

al llanto como una manera de expresar la indignación: “a mí me han pasado muchos casos que me han hasta hecho llorar, aquí hay personas que se creen que uno puede valer menos que ellos, y quieren superarse más que uno y tratan a uno muy mal”. (E14)

Un comportamiento común ante los atropellos, es abstenerse de decir las cosas, se quedan calladas esperando que ello se solucione solo. El problema está en que el sufrimiento interior que genera no permite su resolución sino que, por el contrario, genera problemas posteriores: “yo mejor no digo nada porque para qué, yo me mantengo aparte, y no digo nada, o no opino nada. Las mismas compañeras también. Por eso se abstienen de decir algunas cosas, claro que uno sufre, pero sola”. (E13)

Todas las situaciones de maltrato, menosprecio e irrespeto parecen tener un nivel más agresivo y repetitivo cuando llega mujer nueva a la finca. Cuando ellas entran hay más riesgos, pues la mujer está sola y no puede defenderse tanto de los atropellos a que se expone: “ellos pensaron hacer conmigo lo que ellos quisieran, entonces yo una vez me paré y les dije que conmigo no, los paré, pero cuando las mujeres entran, hay más riesgos”. (E28)

La gestión de las mujeres que llegan a pertenecer al Comité Obrero, ha llegado a aminorar o controlar de alguna manera las situaciones de irrespeto que se viven en las fincas. Se les llama *una comiteza* y llegan a representar avances significativos, pues la mujer desde ese lugar de liderazgo incide fuertemente en los comportamientos de sus compañeros: “cuando yo cogí la comisión yo siempre estoy pendiente de que haya una buena disciplina, empezamos a hacer reuniones mensual, donde vamos a hacer críticas constructivas”. (T5)

El apoyo y la solidaridad entre mujeres son una estrategia para responder colectivamente a los desmanes

agresivos de los varones y para tratar de neutralizar las expresiones que, en el mismo sentido, tienen las mujeres con sus propias compañeras: “hay aquí compañeras que lo atacan tremendamente, no tratan de ponerse un poquito al lado de una compañera, porque yo no sé si más adelante a mí me puede pasar algo similar a lo que a ella le está pasando, sino que eso es que la mayoría de las compañeras se van encima de la otra compañera”. (E45)

El respeto se construye; es decir, que éste depende del tipo de relación que la mujer pueda realizar frente a ellos. Ocupar su propio lugar y ponerlos a ellos en el suyo sería una estrategia para lograr una mejor convivencia: “la verdad es que mis compañeros, hipócritas sí pueden haber sido, pero de tratarme con palabras, que esta *care* no se qué... no, nunca, porque a mí esas recochas así nunca me gustaron, siempre ocupo mi lugar, y yo digo que: *uno tiene que hacerse respetar*”. (E16)

Salud y vida menoscabada en el trabajo

Afiliación y calidad de la atención en salud

Las trabajadoras bananeras cuentan con afiliación a la salud, pero la preocupación es por la calidad de atención que se presta en las EPS. Estos servicios son asumidos como un negocio y cada vez es más deficiente la atención, debido a la cantidad de pacientes que los médicos debe atender, y por esta misma razón el es muy limitado el suministro de medicamentos: La respuesta más usual ante la petición de una droga es “no hay, vuelva después”. Los movimientos por la defensa de la salud pública realizan permanentes denuncias sobre las problemáticas en este campo.

La afiliación de las trabajadoras a las entidades de salud se distribuye así: a Saludcoop 24,8%, a Solsalud 23,8%, al ISS 28,2%, Coomeva 21,9%. Esto muestra el desplazamiento de la afiliación tradicional al ISS al mercado de la salud de las entidades privadas. Susalud y Comfenalco reportan pequeños porcentajes de usuarios, 0,3% y 0,9%, respectivamente.

Casi me hacen perder el día

Primera escena: Una enfermera del Seguro en Apartadó niega una cita aduciendo la falta de un sello. La

paciente con voz desgarrada dice: *Hijueputa, yo como estoy de enferma, bendito sea Dios.* A renglón seguido clamó para que le guardaran la cita. La enfermera dijo *Sí.* Segunda escena: la mujer regresó por la cita, como respuesta obtuvo una negativa por grosera: *Usted cuando dio la vuelta me dijo hijueputa, por eso no la atiende.* Tercera escena: la adolorida va a una gallera, busca una tabla, consigue tres clavos y los mete en la tabla. Vuelve al hospital y tabla en mano pregunta por la *señorita.* Cuarta escena: la *enfermera* no aparece. Cierran la reja del hospital y la adolorida, piensa en lo que hará: jalarle el pelo, arrastrarla, darle con la tabla... como la enfermera no sale, la adolorida se sienta afuera, no sin antes avisar que *si algo le pasa es en el hospital.* Mientras espera, dice para ser escuchada: *Usted para salir de aquí del Seguro hoy tiene que venir la policía, tiene que traer corte, tiene que venir la Fiscalía, no sé cuántos pa sacarla en helicóptero... usted me las paga, aquí y hoy.* Quinta escena: la adolorida hace mover el hospital. Un médico joven aparece y pregunta: *¿Usted es Quinto? Venga que la vamos a atender.* La adolorida pide un momento para llamar a la casa y dice: *me van a atender y si a mí me colocan una inyección o si me pasa algo, es acá que me están matando en el Seguro.* Epílogo: La paciente le dice al médico: *se da cuenta, yo bien adolorida y esa muchacha casi me hace perder el día.* Crónica 8

En general las mujeres perciben como buena la atención de estas entidades (60,7%), aunque algunas (27,8%) dicen que es regular y el 11,5% la considera como mala. La buena atención está caracterizada en primer lugar por la amabilidad, la calidad humana y el buen trato. Un segundo factor que la determina es la respuesta que el personal de la EPS da a las necesidades de las mujeres y el adecuado suministro de medicamentos. El tercer factor se sustenta en la atención a tiempo y la facilidad para la obtención de citas, además de los servicios brindados en actividades de capacitación y en las campañas.

Cuando las mujeres hablan de una atención regular, ponen el acento en el hecho de que muchas veces la EPS no tiene los medicamentos requeridos en las fórmulas y además la demora en la atención. Con la mala atención ocurre lo mismo: “estoy en una encrucijada porque me mandaron a hacer un tratamiento con un médico especialista pero a mí me toca comprar los medicamentos y en estos días no he tenido la forma, porque yo soy madre cabeza de hogar y se me hace difícil yo comprar este medicamento, porque es muy caro, me siento muy mal por eso”. (E17)

Salud ocupacional: riesgos para la salud producto del trabajo

Para ubicar un indicador que muestre la existencia y posible efectividad de los programas de salud ocupacional, se indaga por la existencia de comités paritarios de salud ocupacional y por la puesta en marcha de sus programas. El resultado es que las mujeres en un 97,7% reconocen su existencia, mientras sólo un 2,3% dicen que no saben de ellos.

Se indaga entonces sobre si conocen o no los programas de salud ocupacional, que desarrolla este comité y un 95,1% dicen que en las fincas funcionan, mientras un 4,9% señalan que no. Las mujeres afirman que los empresarios: “se preocupan por el bienestar, subsidios, tienen unos códigos de conducta muy buenos que ayudan al trabajador, [...] se preocupan por mantener el trabajador buen dotado con sus instrumentos de trabajo”. (T4)

En referencia al tipo de riesgos que ellas tienen como producto del trabajo, reconocen su existencia principalmente en el peligro que entrañan las sustancias químicas que deben manipular (68.9%). El 15,2% ve graves riesgos en el uso físico del cuerpo dada la fuerzas que deben hacer

y los movimientos repetitivos. El 12,6% identifica riesgos mecánicos asociados al uso de herramientas y maquinaria. Tiene una pequeña ocurrencia (3,3%) la identificación de riesgos psíquicos en el trabajo, asociados con estrés, depresión, etc., los riesgos físicos ocasionados por caídas derivadas de obstáculos y los biológicos ocurridos dada la presencia de plagas son poco mencionados y no parecen muy relevantes para las mujeres, pues las caídas, problemas eléctricos con cables, etc., entre otros, les ocurre con mayor frecuencia a los varones dado el tipo de trabajos que desempeñan en el campo.

Riesgos derivados de sustancias químicas

El contacto casi permanente con los químicos en la ejecución de las labores de las mujeres las pone en situaciones más proclives a la ocurrencia de gripas, problemas de laringe y faringe, sinusitis, tos, alergias y el asma. También ocurre que con las sustancias usadas en el procesamiento de la fruta, en el aseo de los sitios de trabajo, en la fertilización y la fumigación se den problemas de rasquiña en los ojos.

Como rasgo curioso en la indagación de estos problemas las trabajadoras establecen una relación poco asociada entre sus dolencias y los químicos a los que están expuestas. Ello se puede precisar en el caso de una mujer que a pesar de que la opinión del médico señala los problemas de gripa y tos asociándolos con los químicos de la cartonera, y luego de reclamar un cambio de trabajo que fue atendido, terminó por brindar su colaboración en un oficio que le ocasionaba estas mismas dificultades. Es decir esta mujer, como muchas otras, no relaciona la vulnerabilidad de su salud con el trabajo.

Yo he tenido problemas de salud. Con referente a la cartonera me dio una gripa como por dentro, una tos

que no me deja dormir de noche, fui al médico y él me dijo que eso era a raíz de la cartonera, ahí hablé con el coordinador, y entonces ahora no pego constantemente cartón, pero sí me gusta mucho colaborar pegando la tapa, de vez en cuando pues, no he tenido problemas de salud, por parte del trabajo. (E21)

Otras mujeres intuyen más claramente que la ocurrencia de alergias está vinculada con el trabajo que realizan: “a causa del trabajo yo tengo una alergia nasal y yo me imagino que es debido al trabajo, porque anteriormente no la tenía”. (E44) La dificultad que tienen para tratar estos problemas es que no tienen cómo demostrar que sus malestares son causa del trabajo pese a que los síntomas son agobiantes.

Sinceramente yo ya estoy afectada con eso. Hace mucho tiempo que vengo sufriendo con eso y nada. Cada día me va avanzando más. Cuando estoy en medio de los químicos a mí se me destemplan los dientes, se me adormecen los labios, me da picazón en la cara, la respiración se me agita, me descompongo de una manera que los senos se me ponen duros y me duelen. Entonces son cosas que uno no las puede demostrar, como me dijo el médico, porque no son cosas que se ven, uno puede sentir esos malestares pero realmente uno no las puede probar. Ver de qué manera pueden buscar una solución, en la empacadora que uno le toca responder, estar dispuesto y eso le quita mucha disponibilidad a uno eso le quita fuerza, animo, voluntad (E45).

La colinesteraza es una enfermedad profesional causada por el líquido que sale de la cámara de fumigación de las bandejas de banano. Es decir es una enfermedad producida por los químicos y afecta los riñones: “en cuestión de salud tengo compañeras que sí se han visto muy afectadas. Las dos son las selladoras. La una, durante el embarazo le salieron unas placas en las piernas. En los

exámenes que le hicieron allá en Saludcoop, resultó que era una colinesteraza”. (E38) Es además una enfermedad de difícil diagnóstico que sólo se identifica con el paso del tiempo.

Otra compañera que duró como dos años que se hinchaba y le dolía todo el cuerpo a lo último resultó que no podía caminar. A la final de tanto insistir, la mandaron a Medellín, allá le hicieron unos exámenes y resulta que estaba era afectada de los riñones, debido al líquido ese que sale de la cámara de fumigación, con lo que fumigan las bandejas, que eso es lo que las está afectando a ellas. (E29)

También la presencia de hongos en las manos está relacionada con los químicos. Se producen por contacto con el guante cuando el uso de químicos es intensivo, y a su vez desarrolla alergias: “el único problema en el trabajo, es las uñas, hay un problema del empaque y entonces los guantes, no sé que lo están produciendo un hongo en las uñas”. (E26)

Con la manipulación de las sustancias químicas y a causa de movimientos bruscos se presentan accidentes de trabajo en donde los ojos de las mujeres se afectan con estas sustancias: “soy empacadora, y al tirar la bandeja siempre me cae mucho agua en la vista, y sí, estoy muy corta de vista, [...] desafortunadamente un día estaba en el campo y pasó la avioneta, me cayó de ese veneno de la avioneta y me afecto más la vista”. (E17)

Las afecciones de la piel también son comunes a causa de la manipulación de químicos, las molestias por lo general son suaves pero persistentes. Las trabajadoras ni siquiera se quejan pues asumen esto con naturalidad, en la medida que presumen que al hacerlo corren el riesgo de ser despedidas: “tengo problemas en la piel con los

químicos eso me afecta demasiado y la verdad que no sé qué voy a hacer porque no puedo renunciar tampoco, tengo una familia que mantener”. (E17)

*Riesgos por desgaste físico:
yo sí me mantengo fregada*

Como consecuencia del trabajo intensivo las mujeres sufren el agotamiento, el cansancio, los dolores y otros problemas de salud como los lumbagos y los dolores óseos o musculares. El cansancio es el resultado de las características y la intensidad del trabajo con extenuantes horarios. Los riesgos ergonómicos son los que están relacionados con las posturas que tienen las trabajadoras en el cumplimiento de sus labores, caracterizadas por la repetición y la monotonía.

El trabajo significa una fuerte inversión de energía que las mujeres reconocen como causante de su desgaste: “nosotras salimos como si nos hubieran pasado por una máquina”, aunque reconocen que los hombres realizan las labores que requieren el uso de la fuerza.

Los dolores se asocian con las cargas laborales y las condiciones en que se realizan, y son muy variados: brazos, piernas y columna; dolor de cabeza, migraña; dolor de las manos o las piernas, dolor de cintura y espalda; lumbago, artritis y la tendinitis, los calambres y las várices.

Si bien la mujer no encuentra su dolor de brazo asociado con el desgaste en el trabajo la probabilidad de este vínculo es alta. Sin embargo ellas le dan poca importancia al dolor “pues, hasta hoy ninguno, tengo es un dolor aquí en este brazo y no más”. (E43) En general los problemas de salud de las trabajadoras, son considerados asuntos de ella, con una limitada o inexistente vinculación con el trabajo que realiza: “la salud mía ha sido bien, no he

tenido problemas así relacionados con el trabajo, más que cansancio, dolor de espalda, pero en el trabajo no”. (T4)

Una mujer cree que los problemas de columna que padece son ocasionados por una caída en cumplimiento de labores de campo, y lo más grave es que no ha logrado que le den un cambio de labor a propósito de su dolencia.

Sí, yo tengo un problema en la columna, por mi posición de trabajo, porque no me cambian. O sea, yo me caí en la finca porque a nosotros el coordinador que tenemos nos mandaba al campo a barrer los viajes, los primeros viajes que cortaban en la mañana, [...] teníamos que ir a buscar los viajes porque o si no nos llamaban la atención y un día me mandaron, y yo venía jalonando el viaje y la pitita con que yo venía jalonando el viaje se soltó y yo me fui allá a un hueco, y desde ahí tengo problemas en la columna, y como no me cambian de trabajo...(E26)

El desgaste puede verse como un resultado del uso físico y psíquico del cuerpo; es la unión entre unos y otros esfuerzos: “salimos molidas, yo por lo menos salí y no me podía mover, no me podía voltear de un lado para otro y para venir a trabajar tuve que tomar pastas y ahí mismo, me paré de la cama, así nos toca”. (T1)

Riesgos por desgaste mental

En algunos acercamientos a las mujeres se puede discernir que padecen graves problemas de salud mental. Es normal que, cuando se habla de riesgos, las mujeres piensen por ejemplo en caídas y en el caso del estrés, el desgaste generalizado de la salud y los problemas que se vuelven cotidianos, como el dolor de cabeza, los vean como hechos *normales*.

Entre las expresiones de problemas mentales se identifica el estrés, el cansancio, los mareos. Las migrañas, los desajustes psiquiátricos y la epilepsia, son problemas co-

munes aunque las mujeres se creen enfermas sólo cuando tienen síntomas físicos. La presión del trabajo las rebasa por las características propias de las labores que realizan y el clima se hace poco favorable a la presencia femenina. Si a esta situación se le agregan las responsabilidades del hogar, llegan al extremo de considerarse culpables, en la medida en que no alcanzan a cumplir lo que de ellas esperan sus familiares.

Ya me estoy volviendo, *vampira*, ya no estoy dando el rendimiento, mi salud no me da pa ser la misma de antes, me siento enferma bastante, no solamente de salud, sino también de la mente, o sea, psicológicamente me siento enferma. Sí, yo tengo muchos problemas, me siento enferma, no doy el rendimiento que daba, no lo doy.(E26)

Las afecciones de salud les generan más presiones en el trabajo constituyéndose un círculo vicioso en el que se acentúa su enfermedad. La enfermedad se percibe como un problema personal en el que incluso las enfermas son invitadas a renunciar, desconociendo además los derechos que tienen como trabajadoras: “soy muy enferma de la mente. Le dicen a uno si no puede trabajar ¿qué hace aquí?, váyase, métase a su casa. A mí me lo han dicho más de uno. Las compañeras, no le dicen a uno directamente pero lo miran mal, oye criticando, le ponen nombres a uno”. (E17)

El agotamiento es característico también de la realización permanente de una misma labor: “yo soy pesadora y la verdad es que a veces me siento agotada. Uno lo plantea y lo único que le dicen ese que *si tú no quieres hacer eso, vete para la casa* eso no debe ser así, porque uno no está diciendo eso, uno está diciendo que está cansado de hacer la misma labor”. (E50)

Hay otros asuntos relacionados con problemas del aparato digestivo que también se ligan al estrés como la gastritis, las diarreas y la úlcera. Diversos estudios conectan las enfermedades digestivas con problemas psíquicos, clasificándolas clínicamente como enfermedades psicosomáticas.

Riesgos en la salud sexual y reproductiva

La salud sexual y reproductiva debe estar reconocida permanentemente como el derecho a una atención de calidad. Para garantizar que las personas estén libres de las enfermedades y las deficiencias que interfieran con estas funciones, debe centrarse en las necesidades de las mujeres quienes son las principales protagonistas de la reproducción humana.⁶

Los aportes de las ciencias sociales y del movimiento social de las mujeres hicieron factible superar el tratamiento tradicional de los aspectos de la salud de la reproducción humana que lo consideraba como un asunto de salud materno-infantil. Ese importante cambio permite ver a la mujer no sólo desde su condición de madre, sino también como la protagonista de su propia salud, en tanto ser humano, y no solamente en función de los otros.

Las trabajadoras encuentran excelente (57,9%) la atención que reciben al momento del parto, el 41,4% la consideran regular y el 0,6% mala. Sin embargo es común encontrar situaciones donde las mujeres muestran una falta de conocimiento de lo que va suceder en el momento del parto, pues por muy buena que sea la atención, si una mujer no sabe qué va a pasar en su cuerpo en ese momento la situación es difícil.

6. Fathalla, citado por Núñez, *op cit.*

Pues yo cuando me fui a tener la pelaíta estaba muy ignorante. Yo la esperaba por las axilas, sí. Yo fui a tener mi primer hija y yo no sabía siquiera como se tenía un hijo. Me metí a orinar y ensuciar, cuando sentí una cosa pesada y vi una cosa negra y le dije a mi mamá que corriera que me estaba saliendo un sapo... y era la peladita, ja, ja, ja. (E42)

El tipo de enfermedades que en este terreno se presentan entre las trabajadoras están asociadas con las infecciones vaginales, problemas de esterilidad y cáncer en la matriz. En las encuestas nadie reconoce tener alguna enfermedad de transmisión sexual, pues es un asunto que produce vergüenza y por tanto se hace inconfesable, de igual manera tampoco se obtuvieron datos ligados con el Sida.

Las infecciones vaginales se presentan en el 16,3% de las mujeres, los dolores e inflamaciones en el 1,3%, el cáncer en la matriz o cérvico-uterino en un 0,3%, y problemas de esterilidad en un 0,3%. Sin embargo en las entrevistas aparecieron varios casos de mujeres a quienes los maridos les han *pegado* alguna enfermedad de transmisión sexual.

Cuando viví con mi segundo marido él adquirió algo por ahí y él no me buscaba. Yo lo buscaba y él me esquivaba y ya iba como una semana en esas, y me dijo que lo habían enfermado. Mas sin embargo él fue al médico, compró droga y me puso a mí por si acaso. Me mandó al médico y no, no tenía nada. Tuvimos problemas por eso. A mí cómo me iba a gustar. (E49)

El cáncer de útero es una de las causas más comunes de mortalidad en las mujeres. Como una práctica para su control los centros de salud ofrecen el examen de citología. Se les indaga por la fecha de la última citología, como un indicador del autocuidado mínimo que se debe tener

con relación a la salud sexual y reproductiva. El resultado nos muestra que en promedio las mujeres se realizaron la última citología hace 16 meses.

Equipos de protección personal

Como parte de las políticas de salud ocupacional, las leyes obligan al uso de equipos de protección para aminorar los riesgos que se presentan en el trabajo. Para el caso de las empresas de la agroindustria del banano el 95% de las empresas los tienen, mientras que un 5% no.

La visión general es que en la mayoría de las fincas se adoptan buenas medidas de protección y con los equipos requeridos. Sin embargo en algunos casos se expresa que estos son insuficientes: “hay fincas donde no están dando la protección que uno se merece, no dan las gafas, no dan las mascarillas, no dan unos guantes adecuados, que si los guantes se rompieron: *a no, yo se los di y usted verá cómo se hace*”. (E50)

El equipo de protección más generalizado es el guante, utilizado en casi todas las labores, a continuación están los delantales. Sigue en importancia el uso de las caretas, los tapabocas y los cascos. Los dos últimos elementos se han implementado recientemente hasta el punto que su uso aún resulta de poco gusto. Hay fincas en donde es obligatorio su uso y otras aunque se les proporciona, no ejercen un control sobre el uso, y tampoco faltan los casos de empresas que no los entregan. Elementos como las botas, el cinturón, las fajas, las gafas, los anticortes, tapabocas, los uniformes y gorros, son usados según el tipo de trabajo.

Como un asunto particular para las mujeres las empresas le dan poca importancia a algunas necesidades tales como el espejo en los baños, elemento que es muy

importante para ellas, y el sitio para cambiarse de ropa que las obliga a hacerlo en lugares improvisados.

Ellos simplemente se interesan por lo que es la exportación, pero les falta mucho. No piensan en los trabajadores. A ellos más que todo les interesa la fruta que tienen que sacar y nunca piensan en un trabajador, en los servicios, tenemos malos baños, no tenemos casilleros, nosotras tenemos que cambiarnos con hombres revueltos, en fin. (T4)

Si bien para la empresa estos asuntos no revisten importancia, llama la atención que con relación al uniforme se presenten exigencias que más apuntan a asuntos morales, pues pretenden hacer diferencias con *uniformes* de hombres y mujeres. La disposición del vestuario adecuado es un derecho de los trabajadores y aunque tras la norma se busca la protección de los trabajadores y trabajadoras para que laboren en condiciones dignas, se cometen abusos. Un asunto que se volvió una obligación y no un derecho es que tras las exigencias a las mujeres se les prohíbe que lleguen al trabajo en *mochos y ombligueras*. Resulta curioso que la empresa entre en campos que son de la autonomía individual. El uniforme es obligatoriedad para el trabajo, pero cómo se llegue vestida a él, es un asunto del fuero individual: “se controla la forma en que vienen vestidas, la sola apariencia dice: *persígueme*” (E62).

Accidentes de trabajo

En el 83,8% de los casos, no se registran accidentes de trabajo en el último año, mientras en un 16,2% sí, al respecto se sabe de importantes campañas y actividades educativas que se realizan en este sentido. El mayor tipo de accidentes que se presentan se deben al uso de instrumentos de trabajo (42%), con los que las trabajadoras se

han cortado, se han golpeado o se han desgarrado. Los pisos, el suelo o el transporte en un 32% han generado caídas o golpes y algunas fracturas. A causa de los químicos se han presentado un 10% de accidentes bajo la modalidad de peladuras por ácidos y químicos y un 16% en otros accidentes.

La afiliación a administradoras de riesgos está en su mayoría en manos del Instituto de Seguro Social, ISS, con el 96,1% de las afiliaciones. Le siguen Liberty 1,9%, Colfondos 1,6%, y por último Colmena y Colpatria, cada una con el 0,4%.

Vivencia de las enfermedades

Al 30,3% de las mujeres les han diagnóstico alguna enfermedad, mientras al 69,7% no les encuentran ningún problema.

El tratamiento de la enfermedad de una persona requiere de un descanso que le ayude a recuperar la salud perdida, sin embargo es común que pese a que las mujeres tienen una incapacidad éstas son compelidas a continuar laborando por medio de la generación de temores frente a los administradores o sus mismos compañeros y compañeras.

Ellas dicen que los jefes ven en las incapacidades frecuentes un problema de rendimiento y entre compañeras también se presionan para que rindan en su trabajo: “cuando a uno lo ven descansando le dicen, si tú eres la mujer del dueño pues te sientas, sino a trabajar”. (E50)

También ocurre que allí donde los síntomas que se presentan no son suficientemente claros como para incapacitarla –en opinión del médico, por ejemplo- o para elaborarle una carta en donde se le pida a la empresa el cambio de trabajo, les toca seguir la labor en las mismas

circunstancias que la están llevando a mantener esa dolencia.

Yo empecé en la clasificación, y a mí ese químico me hizo daño, porque me dio como una tisis, estuve como dos años, que yo no podía respirar. Supuestamente en el Seguro no me apareció nada, y yo era con ese problema y me cogió eso y cuando se venía ese olor, vea, era mal, a mí me fue muy mal. Los compañeros, decían que yo me estaba haciendo la enferma. (E19).

Otro tipo de dificultad es conseguir de las ARP el reconocimiento de una enfermedad profesional. Es más fácil seguir adelante con la enfermedad que probar el vínculo entre ella y el trabajo. Las mujeres sienten que las ARP: “se salen del paso” haciendo cualquier pequeña recomendación: “tenemos el problema más grave del mundo, tiene trece años de estarle cotizando, ahora que ella está enferma, porque ella salió con osteoporosis, lo que hace la ARP en salud ocupacional, lo que hicieron fue balancearla y decirle que le cambiaran un trabajo donde ella pudiera estar sentada un rato y parada otro, nada más”. (T4)

Si bien es relativamente común que a una mujer enferma o embarazada le recomienden un cambio de labor, esto presenta diversos obstáculos, de un lado hay mujeres que no tienen movilidad de oficio, pues no conocen bien otras labores y en el nuevo se reduce su desempeño. Por otro lado, algunas mujeres dado un excelente rendimiento, se presentan dificultades para conseguir un cambio: “soy irremplazable por eficiente, además yo veo que a casi todos los trabajos son muy pesados... vea... yo paso todo el día así, con un dolor y de noche no puedo casi dormir, porque yo siento un dolor, el coordinador me dice que nadie me reemplaza ahí, que si no me pone ahí las cajas no salen”. (E44)

Pero aún así, los cambios tampoco aportan mucho bienestar ya que cualquier labor asociada a la producción de banano es difícil. Cuando una mujer enfrenta dificultades de salud además de demostrar que las tiene, conseguir: “un cambio de labor tiene que ser una orden de especialista, la tiene que ver la trabajadora social. Si no tiene la firma de la trabajadora social y el especialista, entonces, no le aceptan la carta, entonces, yo pa qué me quejo si a mí no me cambian, a mí nunca me cambian la labor”. (T1).

Las mujeres: el reto de organizarse y participar

La participación comunitaria

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.⁷

Las vías de construcción del liderazgo femenino en la comunidad muestran que éste se va gestando en la medida de su participación, cuyos inicios se sitúan en la vinculación a organizaciones comunitarias del barrio o en las asociaciones de los colegios de sus hijos e hijas.

La mayoría de las trabajadoras plantean no estar organizadas ni participar en organizaciones comunitarias. Algunas mujeres hacen parte de las juntas de acción comunal de sus localidades o participan en organizaciones deportivas, religiosas o de mujeres. Entre estas últimas se cuenta con procesos dirigidos a las mujeres de Riogrande, las trabajadoras de los casinos⁸, o también brindan apoyo

7. Lagarde, *op cit*, pág. 21.

8. Servicio de restaurante a las fincas bananeras.

a sindicatos jóvenes como es el caso de Sintracihobi⁹ de reciente conformación en la región.

Los domingos me dedico a la recreación con las mujeres del barrio, por ejemplo el domingo tengo una jornada deportiva y recreativa, deportiva con las mujeres que juegan fútbol y recreativa con las señoras amas de casa, que no juegan sino que vamos a hacer una jornada, para, para hacer arreglos de las calles del barrio. Nos gusta mejorar el barrio. (T5)

La participación en las fincas

Al interior de las fincas las opciones de participación se generan con los Copasos¹⁰ o la dinamización de los comités sociales existentes. Se trata de la promoción de eventos de integración y de apoyo solidario en casos que requiera: “me gusta ser del comité social, yo les digo: compañeros vea, al compañero le pasa esto, necesitamos recoger esto, un mercadito, entonces, no me siento ser tímida, si se va a hacer una fiesta, yo soy la líder de esa fiesta”.(E13). En el desarrollo de actividades de esta naturaleza las mujeres van asumiendo compromisos y ello contribuye a dejar atrás el miedo y la timidez.

Obstáculos para la participación comunitaria: poco tiempo y muchos miedos

Con el primero de los problemas para la participación comunitaria, las mujeres identifican la sobrecarga de trabajo, la cual se da por la necesaria atención que deben dar, al trabajo en las fincas y a la familia. Las que tienen algún tipo de relevo viven una jornada de trabajo ampliada, y

9. Sindicato de Madres Comunitarias.

10. Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

doble jornada las que no cuentan con ningún apoyo como es el caso de las mujeres con jefatura de sus hogares.

Un segundo problema que ven para la participación es el agobio ante la dificultad de asumir la responsabilidad de la educación y la crianza de los hijos e hijas, en contraste con el poco tiempo que tienen disponible para ello. Esto las lleva a sentirse culpables, ya que ven en el trabajo la causa de cualquier desajuste vivido por hijos e hijas.

Adicionalmente se encuentra el temor por violencia que se pueda ejercer hacia ellas; temen que actuando en cualquier organización se vea afectada su vida, y si bien, hoy por hoy se siente una relativa paz, subsiste en el recuerdo una época de mucha violencia, que las marcó y las afectó negativamente. En esa época era cotidiano que al desplazarse al trabajo se encontraran cadáveres en los canales de las fincas y las noticias de los muertos embargaban el ambiente de la región.

También viven dificultades de participación ya que la pareja en general no está de acuerdo con que ellas trabajen, pues ven en esta actividad una ampliación de la autonomía femenina que pone en peligro su poder establecido. Pese a ello no tienen muchas alternativas y el rigor de las necesidades no satisfechas lleva a los varones a una aceptación del empleo en sus consortes.

La participación política y ciudadana

De cédulas y libertades

Ella dice hacer valer sus derechos, surgir de la nada y ser la de todo en la casa... la de todo lo maluco, el trabajo le *sobraba*, crió a siete hermanos, mientras su madre cosechaba, el padre un día se fue y nada más se ha vuelto a saber de él. Al crecer se voló de la casa con un hombre, ansiaba la libertad y trabajar menos, y encontró encerramiento, golpes y violación conyugal.

Cuando el marido salía, en una finca vecina aprendía de las labores del banano, luego vino la separación, animada por dos días de trabajo en esa finca, después, como no tenía cédula le tocó sacarla para empezar a trabajar. Es ciudadana porque sin ese cartoncito no hubiera podido ser bananera, ni tener libertad. Crónica 9

El año 1954 se inaugura una época que le da cabida a la participación política femenina, generando unas condiciones básicas para la construcción de un nivel de ciudadanía en las mujeres. Sin embargo, al lado de los significativos niveles de avance perviven los obstáculos que afectan el ejercicio de la ciudadanía plena para las mujeres tales como la débil incorporación que las mujeres hacen de sus derechos y el limitado reconocimiento que hay de ellos en la práctica. Aún hoy siguen siendo un asunto de la letra de la ley con un débil ejercicio en la vida cotidiana y perviven en el imaginario femenino los rastros de aquellas épocas –no muy lejanas- en donde las mujeres no votaban o eran consideradas como menores de edad. En aquel entonces las decisiones sobre la vida de las mujeres, eran tomadas por padres o esposos lo que implicaba un despojo de su autonomía y de sus derechos.

La modernidad se levanta sobre un pacto de ciudadanía para los hombres, excluyendo a las mujeres. Ser ciudadana plena implica sentirse provista de derechos en los diversos ámbitos, en la casa, en el trabajo y en la sociedad en su conjunto, de manera que la letra de la ley y la realidad sean una sola.

*Unas ciudadanas de baja categoría;
inoficioso cargar la cédula*

Aunque la Constitución de 1991 ha avanzado en relación con los derechos humanos de las mujeres y la Corte Constitucional ha hecho desarrollos y acompañamientos

de tipo jurisprudencial en este sentido, en general viven una situación de desconocimiento y un ejercicio débil. Esto es el resultado de una cultura que privilegia lo masculino y que vincula a las mujeres en contextos de subordinación por lo que se hace necesario continuar la construcción y el contenido de dichos derechos.

La ciudadanía política se encuentra conquistada por la consagración de los derechos para hombres y mujeres, pero hay una masa importante de ciudadanos y ciudadanas que no pueden ejercerlos por no tener las condiciones económicas mínimas, lo que los deja por fuera de una ciudadanía social, o como es el caso de las mujeres los derechos reconocidos no tienen aún un cabal cumplimiento en la práctica, por lo que la ciudadanía es restringida.

Es poco el nivel de participación en lo público. Un indicador de ello es el desconocimiento que tienen las trabajadoras del plan de desarrollo municipal: un 67,7% respondieron que no conocen nada sobre el mismo, el 27,7% han oído hablar al respecto y la excepción, el 4,6% dicen conocerlo bien o haber participado en su elaboración.

La noción de ciudadanía para las trabajadoras de la agroindustria del banano se define entonces sólo como un vínculo con el ejercicio del voto, la tenencia de la cédula y la reivindicación de sus derechos por medio de la participación sindical. Paradójicamente la cédula es vista como algo muy importante, pero al observar en detalle se puede apreciar un nivel de utilización muy bajo.

La cedula vista como alhaja

Por temor a perderla deja la cédula en la casa. Como es tan importante eso de ser ciudadana la mantiene bien guardada en el cofre de las alhajas. Nunca se la piden, por lo que encuentra inoficioso cargarla. De nada le ha servido: no tiene cuentas, no va a votar, y

al ejército le dice cualquier cosa cuando la hacen bajar y la reclaman. El marido se la pide prestada de vez en cuando para cambiar algún cheque, registrar a los hijos y sacar los papeles de la empresa. Él le hizo las vueltas porque ella de eso no sabe. Crónica 10

*Una ciudadanía en construcción:
empecé a trabajar, empecé a decidir*

Las posibilidades ciudadanas y de participación se amplían ante la ausencia de un hombre. El punto de inflexión que marca grandes ganancias con respecto a la autonomía y la libertad se presenta en el momento en que la mujer se queda sola, por viudez o por separación. En estos casos las mujeres no tienen otra alternativa que tomar la vida en sus manos, hacerse dueña de sí y tomar las riendas de su existencia: “cuando quedé viuda, pues que él no está, me decidí a trabajar en finca, solicite trabajo y no sabía nada de bananeras, pero me dieron el trabajo y empecé a aprender y ya se todas las labores, y eso fue lo que me hizo cambiar, soy una mujer distinta, dueña de mí”. (E5). En el momento en el que las mujeres se perciben autónomas se cambia la visión de ellas mismas y de su pasado, eso les ayuda a reconocerse en evolución: “yo sí. Antes pedía permiso, hace mucho tiempo que dejé la bobada”. (E8)

Sin embargo el hecho de trabajar no es garantía de autonomía. Se dan también experiencias en las que a pesar de la independencia económica ellas siguen bajo el yugo del varón e incluso, en muchas ocasiones, ellos manejan el dinero de sus mujeres: “el hombre mandaba,... pues de hacer la comida me encargaba yo, para lavar y todo eso, yo. Del resto la decisión es del hombre, yo le entregaba el sueldo porque el respondía por todo”. (E5).

El trabajo constituye un buen ingrediente, es una condición necesaria mas no suficiente para el logro de la libertad y la autonomía: “yo he sido muy liberina. Aquí

en mi casa prácticamente mando yo. Desde que empecé a trabajar también empecé a decidir, en fin de cuentas es mi plata”. (E7) Para un grupo de mujeres la llegada al sector bananero, marcó también el inicio de su vida económica independiente, lo que sin duda tiene implicaciones en otros aspectos de su existencia, pues tener ingreso, genera al menos, las condiciones objetivas para la toma de decisiones sobre la propia vida.

El sindicalismo: constructor de ciudadanía en Urabá

Existe un nivel de ciudadanía que se asoma en el ejercicio del trabajo sindical. Si bien hay dificultades que limitan la participación familiar, ciudadana, laboral y comunitaria, la participación política en el mundo sindical les ha dado confianza y un sentimiento generalizado de bienestar por los logros adquiridos. A su vez la participación sindical genera en algunos grupos de trabajadoras una simpatía por opciones políticas ligadas ideológicamente a la organización sindical.

Se trata de un horizonte de participación en el sindicato en el que las mujeres logran como fruto la obtención de diversas reivindicaciones, y perciben a Sintrainagro como un representante de trabajadores y trabajadoras y un defensor de sus derechos.

Las mujeres ingresan a un medio laboral en donde la organización sindical es un actor con reconocimiento, esto genera un ambiente de participación que si bien se dirige especialmente a los varones trabajadores, logra remover y generar inquietudes en las trabajadoras, quienes empiezan a desplegar sus intereses en la vida colectiva y a tener ansias de participación.

La dirigencia sindical de Sintrainagro, permeada por la política de Esperanza, Paz y Libertad, desarrolla en las bases de trabajadoras y trabajadores, un discurso y

una práctica de participación, que busca colocar a la organización sindical en la dinámica municipal, regional, nacional e incluso internacional. Esto brinda un conjunto de posibilidades, que para las mujeres hubiera sido mucho más lenta de adquirir.

En la región existe un vínculo entre la dinámica sindical de Sintrainagro y la dinámica política de Esperanza, Paz y Libertad, un pequeño número de mujeres dijeron estar en esta organización política, existiendo un alto porcentaje de mujeres que no contestan. Las mujeres interesadas en la política y que participan en ella, plantean un interés de mayor vinculación: “le he pedido colaboración a Sintrainagro que me capacitara en la política de Esperanza, porque me gusta, y me gustaría apoyar a Esperanza, ya estoy inscrita en Esperanza, Paz y Libertad” (T5). Muchas mujeres sólo son simpatizantes y su militancia es limitada, en ésta o en otras organizaciones políticas de la región.

Al lado de una mayoría de mujeres que viven la participación sindical con distancia y débil compromiso, se encuentran grupos pequeños de mujeres que a partir de la vida sindical han incursionado en la política de sus respectivos municipios. Es el caso de Alicia Murillo, exconcejala de Apartadó y otrora encargada del Departamento de la Mujer de Sintrainagro, y en la actualidad Clara Rosa Quinto, obrera bananera, dirigente sindical de la Subdirectiva de Carepa, elegida como concejala de ese municipio.

Obstáculos en la participación política y ciudadana

Perder la cabeza

A la política le debe su viudez. Ello explica el poco gusto que le saca. La han propuesto de Comité Obrero Patronal, pero le da miedo pues han matado a muchos

y no quiere ser la próxima. Y por si fuera poco son más las responsabilidades y el tiempo no le alcanza. Le toca hacer las dos cabezas, de hombre y de mujer, así que no quiere perder la cabeza en esas vainas. Crónica 11.

En muchas de las trabajadoras bananeras se encuentra apatía a la participación en política. Ellas viven en una región que ha estado cruzada por el conflicto político, y han vivido épocas donde la confrontación armada cobró un significativo número de vidas, de modo que la apatía esta teñida de miedo.

Existe una visión generalizada en donde la política se asocia directamente con lo electoral, y las que personas que participan de ella se vinculan a fenómenos de corrupción. El ejercicio del voto moviliza débilmente la participación femenina, y cuando lo hacen es una respuesta de apoyo a los dirigentes sindicales, sin embargo no se logra hacer un tránsito directo entre el apoyo sindical y el respaldo político. Una muestra de ello son los resultados electorales de los dirigentes sindicales de Sintrainagro, quienes no han logrado tener un caudal de votos que se corresponda al número de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas, aunque sí existe un nivel de incidencia manifiesto en quienes votan en correspondencia con la lista que es apoyada por Sintrainagro.

Pervive una visión sobre los roles culturales asignados a hombres y mujeres, en donde las mujeres no deben participar en política. La misma es un espacio en el cual los varones han tenido históricamente una mayor presencia que las mujeres, quienes han estado relegadas al espacio doméstico, lo que las aleja del ejercicio público.

Mujeres y participación sindical

Respecto a la participación sindical, se encuentra que Sintrainagro es una organización con mucha presencia

en la región de Urabá. Es el sindicato mayoritario que ha logrado un conjunto de reivindicaciones para trabajadoras y trabajadores de la región, pasando de un pliego ligado a los intereses más inmediatos de hombres y mujeres trabajadores, a buscar y conseguir reivindicaciones para la región, haciendo realidad un horizonte de compromiso social empresarial que va más allá de la persona que trabaja y que repercute positivamente en la región bananera.

Un 98,4% de las mujeres están sindicalizadas y un 1,6% no, sin embargo sólo dos compañeras son dirigentas al nivel de las subdirectivas. Se cuenta con un total de doce mujeres nombradas como Comité Obrero Patronal en las fincas, número que siendo pequeño, muestra los niveles de participación alcanzados.

El tiempo de dedicación semanal al sindicato sólo es significativo para las trabajadoras que ejercen el cargo de Comité Obrero Patronal, pues le dedican a éste ejercicio un promedio de doce horas a la semana. Por otro lado están las dirigentas: una de ellas dedica al sindicato tiempo completo al estar con permiso sindical remunerado, y la segunda, si bien no cuenta con permiso sindical, se dedica dieciséis horas a la semana a este trabajo. También aparece el caso de las mujeres que hacen parte del Departamento de la Mujer de Sintrainagro, quienes dedican en promedio tres horas de la semana al trabajo en dicho organismo.

Me gustaría dedicarme a lo que me gusta, que es la política y el sindicato. (E28)

El movimiento sindical se ha construido con los parámetros de la sociedad patriarcal en la que se encuentra inmerso. Derivado de ello es la mirada que ubica a las mujeres como una fuerza complementaria, aminorando el protagonismo que están llamadas a ejercer. Dada la débil construcción de ciudadanía femenina, la participación de

las mujeres no se construye en planos de igualdad, sino desde posiciones subordinadas.¹¹ La baja sindicalización femenina se debe al comportamiento del mercado laboral que vincula mayoritariamente a las mujeres al sector informal unido a contextos de desempleo. Además como derivación de condiciones culturales de subordinación las mujeres aceptan un trabajo sin importar las condiciones del mismo y muchas veces sin la posibilidad de reclamar sus derechos.

Las trabajadoras además de compartir con los varones problemas de calidad del empleo, salarios, prestaciones, etc, tienen problemas laborales derivados de su condición de ser mujeres. Entre ellos están la discriminación por motivos de embarazo, el cuidado de los hijos, la sobrecarga por las labores domésticas, el acoso sexual y la discriminación, asuntos que son de reciente vinculación a las agendas del movimiento sindical.¹²

Ya con relación a su participación sindical perviven estereotipos que ubican a las mujeres como obedientes, sumisas, tímidas; aspectos que riñen con la *beligerancia* propia del sindicalismo, y que las coloca por fuera de la lucha sindical, pues se consideran sin posibilidades de organización y defensa de sus derechos. En ello tienen peso estereotipos que ven a las mujeres como débiles para exigir sus derechos, manipulables en las negociaciones, miedosas para asumir compromisos, tímidas en el liderazgo, etc. En tal sentido enfrentan mayores dificultades para ser reconocidas, asumir cargos de responsabilidad y ejercer un liderazgo al interior de sus sindicatos, características que no son extrañas en las trabajadoras bananeras.

11. OIT, *La región de América Latina reducir las diferencias*.

12. Las reivindicaciones específicas de las mujeres aparecen a partir de los años 80 en Antioquia. Osorio, Iván Darío, *Historia del sindicalismo antioqueño, 1900-1986*.

La participación de las mujeres en el sindicalismo ha sido un tema presente en la agenda de la CUT desde su creación en 1986, pues en ella se incluyen los derechos de las mujeres y existe una instancia encargada de este trabajo: el Departamento de Mujer Trabajadora de la CUT, con el mandato de brindar alternativas a las necesidades específicas de las trabajadoras.¹³ En el Primer Congreso de la Mujer Trabajadora realiza el balance de sus condiciones de vida y trabajo en el que fueron planteadas sus principales reivindicaciones. En 1994, el Segundo Congreso plantea la dignificación del trabajo femenino como una tarea de hombres y mujeres que buscan la democratización del sindicalismo.¹⁴ Diez años después en el 2004, el Cuarto Congreso se plantea el trabajo en condiciones dignas, organizaciones incluyentes e igualdad de oportunidades.

Para las mujeres es importante que en el sindicalismo se reconozca la condición de trabajadoras y mujeres, o sea reconocer el vínculo entre clase social y género.

Obstáculos a la participación de las mujeres en el sindicato

Con relación a los obstáculos para la participación sindical de las mujeres, el mayor límite es la falta tiempo para poder hacerlo. La falta de tiempo como obstáculo de mayores niveles de participación es planteada por el 74,9% de las mujeres, mientras un 25,1% señala que para ellas ese no es un problema. Entre quienes manifiestan

13. Pulecio, Letty Yolanda. *Aspectos cuantitativos de la situación laboral y sindical de la mujer en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional, Trabajo de grado, 1987.

14. CUT, *Las mujeres trabajadoras sindicalizadas construimos una fuerza colectiva*. Tercer Congreso de la Mujer Trabajadora.

la dificultad, la misma se encuentra asociada fundamentalmente a la atención de niños y niñas pequeños: “yo participo en las reuniones cuando estoy aquí, porque tengo siete hijos para cuidar y uno pequeñito” (E5). Los hijos e hijas son un obstáculo real para que las mujeres alcancen cargos de responsabilidad pues el trabajo sindical se caracteriza por las largas horas de dedicación para conseguir reconocimiento.

En segundo lugar están quienes señalan que les da miedo participar porque han matado a muchos comités obreros: “a estas alturas no hay muchas mujeres participativas, una parte es miedo, después los que saben sus cosas se quitan y uno que no sabe nada, le toca el plomazo” (E2). Aún quedan secuelas de la violencia en la memoria colectiva, asunto que aparece como un fantasma cuando a una mujer se le coloca ante la posibilidad de participar con alguna responsabilidad importante: “eso que a mí me iban a elegir a comité, pero yo no quise porque a mí me daba miedo, porque en una finca mataron al comité”. (E39) Ellas piensan que por estar en el sindicato pueden ser agredidas o asesinadas; sin embargo es un asunto que se va transformando en consonancia con el clima político de la región, lo que genera nuevas preguntas y nuevas opciones en las mujeres:

Quiero ser una mujer líder para conocer lo de aquí. Saber por qué no hay mujeres que sigan adelante igual a los hombres. Nosotras vamos a tratar de seguir adelante, que de pronto por miedo no salimos a entrevistarnos con otras personas que sepan bastante, pero tenemos que seguir adelante y que de pronto superarnos o lleguemos a ser igual a cualquier hombre” (E50)

En tercer plano se ubica la inseguridad para hablar y trabajar al lado de los hombres, añadiendo que las mujeres

nunca van a participar tanto como ellos. El 84,1% de las mujeres la asocian a la falta de capacitación. Este obstáculo se puede leer a través de las aspiraciones que tienen las mujeres para capacitarse en los diversos procesos de Sintrainagro y en particular en aquellos impulsados desde el Departamento de la Mujer. Ellas manifiestan su deseo de capacitación en asuntos relacionados con la sociedad: “a mí no me gusta hablar de novelas, a mí me gusta estar metida con cosas que tengan que ver con la sociedad o que yo vaya a aprender” (T3). La inseguridad para hablar y trabajar al lado de hombres se sustenta en experiencias concretas donde las mujeres son acalladas.

Allá en esa finca no dejaban hablar a las mujeres. No. Allá llegó un momento que me iban a elegir a mí en el comité y dijeron los hombres que no, [...] a las mujeres no las dejaban hablar, o sea, que apenas había una mujer que era la que hablaba, que era yo, porque las otras por miedo no decían nada [...] y que hay que decir alguna cosa.(E10).

Otra razón presentada es la opinión de que a la finca no le gusta que ellas participen, y eso constituye el 70,1% de las respuestas; situaciones como ésta se han constatado al hablar con las mujeres sobre problemas de inasistencia a actividades educativas, donde han manifestado que perciben el desagrado en la finca cuando llevan el permiso para alguna actividad en Sintrainagro. El sindicato ha logrado construir un nivel amplio de permisos sindicales para eventos, asunto pactado por convención, sin embargo algunos mandos medios ven en la salida de una trabajadora a otras actividades un problema y así se lo dejan sentir a la mujer, por lo que ella se intimida y en ocasiones pide que no le vuelvan a mandar ninguna invitación, o simplemente no acude.

Las que ya tenemos nuestro trabajo, nos da temor que si a uno lo echan o lo liquidan. A ellos como que no les gusta que uno salga y entonces uno tiene temor de conseguir trabajo en otra parte, porque se ve que no nos dan la oportunidad en otra finca, siempre cogen hombres, siempre cogen hombres, porque nadie le abre las puertas a uno para trabajar en otra parte. (E33)

Finalmente están quienes manifiestan que participarían más si los maridos no se opusieran o simplemente quienes reconocen su desinterés. Hay un gran número de mujeres que no desean estar en nada del sindicato y se colocan muy al margen de las actividades. Esta misma situación tiene repercusión en la deserción de las mujeres en estas actividades, la cual es mayor que la de los hombres.

El Departamento de la mujer de Sintrainagro

La Secretaría de la Mujer de Sintrainagro se creó en 1997 con el apoyo del Programa Mujer Trabajadora de la ENS. Inicialmente se desarrollaron algunos programas de sensibilización con un grupo de trabajadoras que expresaban temor a la participación y a la organización. La dinámica de esta instancia ha venido avanzando en la identificación de las necesidades e intereses de las trabajadoras y en la construcción de un vínculo más firme con ellas, que a su vez gane autonomía y liderazgo con relación a los varones del sindicato.¹⁵ Desde el Departamento de la Mujer se ha trabajado por mejorar la calidad de vida de las trabajadoras, generar condiciones de trabajo justas y equitativas, acceder a procesos formativos y construir escenarios de participación para las mujeres en los diversos espacios de dirección del sindicato: Comités Obrero-patronales, Junta Directiva Nacional y por

15. Barrig, *Sistematización del Programa Mujer Trabajadora de la ENS*, Medellín, 1998.

subdirectivas. En general se pueden señalar avances en este proceso, pero permanentemente se deben negociar los espacios de participación femeninos y la presencia de sus reivindicaciones en el sindicato.

Los cambios presentes en los dirigentes varones distan mucho de estar a tono con las necesidades de las mujeres. Entre los avances que se pueden reseñar se encuentra que hay un mayor reconocimiento del trabajo de las mujeres y de su organización, un incremento sustantivo en la representación como delegadas al Comité Obrero-patronal, y su mayor presencia en las dinámicas del movimiento social y sindical de mujeres.

Las aspiraciones de las mujeres con relación al Departamento de la Mujer de Sintrainagro son muy diversas, lo que expresa una gran riqueza y la existencia de múltiples intereses; un primer grupo del 9,7% respalda la actividad del departamento y señala que deben seguir como va. Ya entre las trabajadoras que realizan algún planteamiento particular, se destaca el anhelo de oportunidades de capacitación y el estudio con un 37,4%; ellas proponen la realización de seminarios que den a conocer la convención colectiva, solicitud acompañada del ánimo de gestionar un centro de estudios propio del Departamento de la Mujer de Sintrainagro. Respecto al acceso a la formación, las mujeres solicitan mayores niveles de rotación en las delegadas que participan.

Otras propuestas planteadas por el 29,3% de las mujeres tienen en común un horizonte de participación y organización, allí se encuentra el interés para que a través del Departamento de la Mujer de Sintrainagro se dinamice la actuación y capacitación en política, la organización de encuentros de mujeres, la formación sindical y en temas de género, además de brindar orientaciones sobre lo que ocurre en los municipios en que las mujeres viven.

El interés en la formulación de proyectos que generen empleo a través de la promoción de microempresas y el apoyo a la construcción de opciones del trabajo es planteado por el 16,7%, solicitando que se brinde prioridad a las mujeres cabeza de familia

Aspiraciones como la recreación y la cultura son planteadas por un 3,4% de ellas, quienes reclaman mayores niveles de integración. Con igual presencia se incluyen propuestas para mejorar la atención de hijos e hijas a través de la instalación de guarderías y la realización de capacitaciones sobre educación. Unido a este campo se solicita la creación de un servicio de atención psicológica, en especial para las mujeres cabeza de familia agobiadas por la crianza de hijos e hijas y otros conflictos intrafamiliares.

Finalmente un 2,1% las mujeres plantean la necesidad de que el Departamento de la Mujer de Sintrainagro se comprometa a defender la presencia de las mujeres en las fincas y un 1,4% propugna por políticas de vivienda que las favorezcan.

El camino recorrido por las mujeres en Sintrainagro

Para que las mujeres lleguen a ser dirigentes sindicales primero que todo deben tener las ganas, el valor y que quieran, que les guste, que tengan esas ganas de servir. (E52).

Las mujeres hacen presencia inicialmente, asumiendo la responsabilidad del trabajo de la mujer en el sindicato, cargo que inicialmente no es ocupado por una trabajadora sino por una líder política de la región, Alicia Murillo. Más adelante la presencia de Adela Torres Valoy en la Junta Directiva de la Seccional de Turbo, genera la posibilidad de que ella, además de sus responsabilidades en la sub-

directiva se haga cargo del Departamento de la Mujer de Sintrainagro. Estas dos mujeres contribuyen directamente en la construcción de un liderazgo de las mujeres. El próximo reto es que las mujeres amplíen su participación y lleguen a la Dirección Nacional de Sintrainagro.

Los procesos de cualificación del liderazgo femenino permiten que las aspiraciones de las mujeres empiecen a configurarse como una realidad. Ellas perciben que no son miradas como simples principiantes sino que van adquiriendo reconocimiento y, aparejado con ello, nuevos problemas pues los hombres las ven como una posible competencia: “ya ellos nos ven a nosotras como unas rivales, y como nosotros estamos haciendo lo posible para irnos ganando el espacio [...] estamos haciendo la lucha para estar con ellos de hombro a hombro”. (E10).

Son pocas las mujeres delegadas como Comité Obrero-patronal. Ellas hacen presencia en asuntos poco visibles como las labores de índole social (festejos) y de solidaridad. Ser una comiteza es un horizonte para las mujeres, en especial para las que se han vinculado en los procesos educativos o en el Departamento de la Mujer de Sintrainagro. Son mujeres que tienen interés de cualificar su participación en el sindicato, para lo cual ven necesario llegar a ser Comité Obrero-patronal. En ese horizonte, la capacitación, la construcción de un liderazgo a partir de la conquista de sus derechos y el apoyo brindado por los compañeros sindicalistas han sido catalizadores de nuevos deseos: “muchas de las compañeras que están en estos momentos en el Comité Obrero en la finca, es porque ya han estado aquí en las capacitaciones y han estado como verdaderamente metidas dentro del proceso”. (T4).

Si bien el sueño de ser Comité Obrero-patronal es acariciado por un grupo importante de mujeres, no dejan

de tener dificultades en su realización. Las fincas son mayoritariamente masculinas y en muchas de ellas las mujeres son menospreciadas. Al no ser más que el 9% del total de trabajadores tienen una presencia débil y aún no consiguen un pleno reconocimiento de sus compañeros: “el viernes pasado fui a una reunión que estaban de comités y ni una mujer ahí, puro hombre, y yo dije: yo voy a ser la próxima mujer que va a estar aquí con ustedes”. (T4)

Las trabajadoras señalan que la intención de vincular mujeres al sindicato es un discurso no puesto en la práctica, pese a que se escuchan sustentaciones en ese sentido, en la práctica se ven actitudes diferentes y en la realidad no ven tanta apertura como la que dicen tener.

Sí. Ellos todos dicen que quieren meter mujeres. En estos días nos hicieron una reunión donde decían que había mucho espacio para la mujer, pero que las mujeres ninguna quería, les daba mucho temor. Entonces yo hablé y les dije: no señor, es que ustedes no le dan la oportunidad a uno, a ninguna mujer, yo he ido allá y diario me sacan el cuerpo y no quieren darme la oportunidad. (T4).

Uno de los cambios reconocidos como logro de las mujeres Comité Obreras es que ellas representan más fácilmente que un hombre los intereses específicos de las mujeres: “antes no había nadie que abogara por ellas. El mensaje para la mujer era más corto”. (E61). Hombres y mujeres reconocen que “entre mujeres” se resuelven distinto los problemas, de manera que existe una mayor posibilidad de aportarles a ellas.

Al señalar las dificultades concretas de las mujeres para asumir dicho cargo, se plantea que: “hay compañeras que se arriesgan al principio, pero con cualquier problemita que hay, se salen, buscar hasta a pegarle, y por eso

mejor se retiran”. (E60). Otra situación señalada es que a las mujeres se les demanda más requisitos que a los varones y la exigencia se da en el plano del comportamiento: “quiere que uno sea encargado de la ética y que no tenga ningún error, ellos cometen errores y siguen ahí” (T1).

Las mujeres expresan el cansancio de ser tomadas como un simples comodines, para figurar. En ese sentido quieren ocupar los cargos y no estar de suplentes: “eligieron comité nuevo, a mí me nombraron de comité suplente, pero cuando él salió nombraron otro y yo seguí de suplente. El otro muchacho que nombraron, no dio bola y los compañeros nombraron otro muchacho, y yo todavía de suplente”. (E19). Una situación similar se presenta con relación a la ubicación de mujeres en las planchas para la elección de juntas directivas donde lo usual es que las ellas ocupen del quinto lugar en adelante: “no achicopalarnos, seguir en el camino, nadie nos va a dar el puesto, tenemos que seguir luchando [...] uno también puede competir, no quedar en los últimos lugares, quedar bien ubicadas en una plancha”. (E10).

Como antesala de la mayor presencia femenina en la dirección de Sintrainagro, las mujeres solicitan más atención y mayores espacios. Lo importante es que no ven este proceso como algo de un solo lado sino que se ubica la participación, de ellas y de los dirigentes, en el propósito común de lograr una mayor y mejor presencia femenina en la dirección del sindicato: “después de que las capacitaciones se sigan dando, podemos mejorar más todavía, o sea todavía podemos madurar un poquito más en el sindicato. La verdad, por el momento sí, quisiera capacitarme más, pero para trabajar así como de lleno en el sindicato. No, sí, me gustaría capacitarme como para yo ser líder”. (E19).

La construcción de un liderazgo femenino implica actuar desde los intereses colectivos de las mujeres, potenciadas por las propuestas organizativas desde ellas para así lograr el posicionamiento.¹⁶

Por ejemplo las mujeres de Turbo se sienten respaldadas por los directivos varones y esto genera en ellas entusiasmo y compromiso, asunto que se ve reflejado en la mayor presencia de mujeres en el Comité Obrero-patronal en esa seccional: “en una plenaria, un día, los de Turbo se peleaban porque ellos decían que las mujeres de esa seccional estaban preparadas, si era el caso para salir fuera de aquí, [...] y la verdad allá hay más comité mujeres, se ve el apoyo de ellos”. (T4) Las trabajadoras bananeras de Carepa señalan el apoyo que reciben y la forma en que son tenidas en cuenta: “es una cosa maravillosa. Tenemos mucho apoyo de los dirigentes sindicales y muy buenas relaciones. Nos tienen en cuenta para todo. Ya no nos discriminan. Siempre dicen: mujeres saquen esas otras mujeres de los huecos, saquémoslas para acá”. (T4) Sin embargo no siempre se cuenta con el mismo respaldo:

Los dirigentes a uno lo abrazan pero nunca quiere que el puesto de ellos se lo quiten [...] cuando le ven capacidad la empiezan a empujar disimuladamente por el codo, las van empujando a un laditico del camino, para que les quede derecho, para ellos pasar. (E58).

Las mujeres avizoran la existencia de problemas con los varones en los próximos escenarios de elección sindical. Ellas piensan que cuando los hombres vean que las mujeres tienen aspiraciones en firme, pueden surgir conflictos de intereses entre unas y otros.

16. CUT, *op cit.*

Ellos como, digamos... como uno no está metido directamente al sindicato, a la subdirectiva, pues ellos tratan a uno bien. Pero el problema va a ser cuando se vayan a hacer las nuevas elecciones. Ahí es donde va a haber conflicto. (E10)

Las trabajadoras señalan que los varones no van a permitir que las mujeres lleguen a las mismas posiciones que ellos ocupan hoy: “hay muy pocas mujeres, no les gusta que haya mujeres en la subdirectiva, porque ellos quieren todos los espacios apenas para los hombres”. (T4)

Otro problema ubicado por las mujeres es la arrogancia de algunos dirigentes sindicales que no permiten casi ninguna relación y mucho menos oportunidades de participación.

Una de las cosas que más aqueja allá es la arrogancia de un compañero que tenemos ahorita. Es como un *pinche*. Así, como si el solo fuera el que viviera en la Tierra y el resto estuviera alquilado. Él mira las compañeras que ahorita tienen la mancha como la tuvo él encima. Las mira como algo que no tiene mucha importancia. Eso ahorita porque él ya tiene los trapos limpios” (T4).