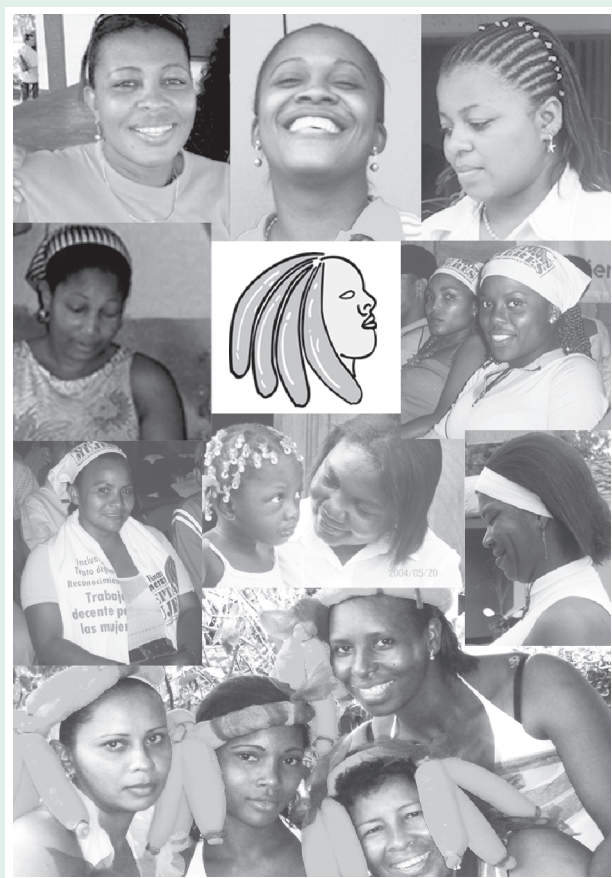


Derechos y reveses

De las trabajadoras de la agroindustria del banano

Clara Elena Gómez Velásquez



ensayos laborales 10

EDICIONES
mens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Ensayos laborales/diez

Derechos y reveses

*De las trabajadoras de la agroindustria
del banano en Urabá*

Clara Elena Gómez Velásquez

Primera edición: diciembre 2004

© Escuela Nacional Sindical, 2004

Apartado Aéreo 12175, Medellín, Colombia

Corrección de estilo: Raúl Humberto París A.

Fotografías de carátula: Clara Elena Gómez V.

ISBN: 958-8207-35-5

Diseño e impresión: Pregón Ltda.

Para esta publicación la ENS contó con el apoyo
del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, ISCOD,
de la Unión General de Trabajadores UGT, España
y la Agencia Española de Cooperación AECL.

Impreso en papel de fibra de caña de azúcar.

Se puede reproducir total o parcialmente por cualquier medio,
previo permiso de los editores

CONTENIDO

PRÓLOGO	7
INTRODUCCIÓN	15
PRIMERA PARTE	
Contextos y conceptos	21
Trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá	23
Urabá: esquina de América	23
La agroindustria del banano	26
Condiciones de vida y perfil de las trabajadoras	27
Acceso al trabajo: la suerte de nosotras, vino por la desgracia de los hombres	43
Género, mujeres, violencias y derechos.....	53
Género, equidad y poder	55
División sexual del trabajo; entre la finca y la casa	57
Violencia contra las mujeres y violencia de género	61
Una mirada sobre los derechos de las mujeres.....	65
SEGUNDA PARTE	
Derechos sexuales y reproductivos	79
Vida en pareja	81
Características: no pensé en sexo, sino en que yo quería ser libre.....	83
Maltrato en la vida cotidiana	91

Sexualidad y prácticas anticonceptivas:	101
Vivencia sexual: el sexo ha sido por gusto.....	101
Educación sexual: ¿qué era uno saberse con un hombre?, nadie me enseñó	102
Anticoncepción: cuando él vino ya me encontró operada...	105
Aborto: les ha causado hasta la muerte	112
Sexualidad violentada y cosificada en el trabajo	117
Violación: como él tiene su chopo, pues qué, me tocó hacerle el favorcito	118
Acoso sexual: los coordinadores eran los dueños de sus mujeres	119
Sexo a cambio de favores: me colaboraba pero tenía que acostarme con él	130
Constreñimiento a la decisión de ser madre	135
Restricciones de ingreso: no les sirve que las mujeres estén pariendo.....	136
Embarazo hostigado: que la mantenga el que la preñó	139
 TERCERA PARTE	
Derechos laborales de las trabajadoras bananeras	149
Igualdad y equidad en el trabajo, ¿una quimera?	151
Las mujeres en la producción: nos distingue un poco lo físico, de resto somos iguales	153
La rotación en el trabajo.....	162
Sentimientos sobre el trabajo en la finca: ventajas y desventajas	164
Vivencia relacional en el trabajo	167
Actitud hacia las mujeres por diversos actores	168
Agresiones a las mujeres en el trabajo	172
Respuestas de las mujeres ante las agresiones	181
Salud y vida menoscabada en el trabajo.....	185
Afiliación y calidad de la atención en salud.....	185
Salud ocupacional: riesgos para la salud producto del trabajo.....	187
Equipos de protección personal.....	196
Accidentes de trabajo	197
Vivencia de las enfermedades	198
Las mujeres: el reto de organizarse y participar	201
La participación comunitaria.....	201
La participación política y ciudadana.....	203

Mujeres y participación sindical	209
Obstáculos a la participación de las mujeres en el sindicato	212
El Departamento de la mujer de Sintrainagro	215
CUARTA PARTE	
Reflexiones finales	223
Superar la discriminación	225
Erradicar la violencia contra las mujeres	225
Armonizar el trabajo productivo y el reproductivo	229
Construir los derechos sexuales y reproductivos	233
Ni maltrato, ni violencia en la casa	234
Una sexualidad placentera y libre	235
Una educación sexual de calidad, con mirada de género	238
Firmeza y denuncia ante el acoso sexual	239
Hijos deseados y anticoncepción segura	244
Libre opción de la maternidad y embarazo protegido	246
Ejerciendo los derechos laborales.....	251
Construyendo la igualdad y equidad en el trabajo	251
Ambientes sanos y condiciones dignas para trabajar	253
Respeto y reconocimiento de la dignidad de las humanas	256
Constructoras de ciudadanía desde la organización y participación	257
RETOS.....	261
Bibliografía	269
Anexo	
Listado de entrevistas	273

PRÓLOGO

Los contrastes entre una agroindustria bananera moderna y una población trabajadora anclada en patrones culturales tradicionales y en condiciones sociales de desarrollo precario podrían ser algunas de las preocupaciones que deja la investigación que hoy nos entrega la Escuela Nacional Sindical.

Adentrarse en el entramado de relaciones sociales de un sector trascendental para el desarrollo de la región de Urabá, con un propósito investigativo dirigido a descubrir, por primera vez, las condiciones de vida y laborales de las trabajadoras bananeras, es de un valor incalculable para comprender la problemática de una población ligada estrechamente a los destinos de la región y a la acción de gobernantes, gremios, organizaciones políticas, sociales y sindicales. Es un caleidoscopio que les devuelve a las mujeres y a los hombres urabaenses, al gremio bananero, al sindicato, a las trabajadoras y trabajadores del sector nuevas maneras de mirarse y comprender dónde se encuentran muchos de los nudos gordianos que tensan las relaciones laborales y afectan el ejercicio de la ciudadanía femenina en otros escenarios.

Después de la movilización constante y la sindicalización masiva y vertiginosa de la población trabajadora de la agroindustria bananera en la década de los ochenta, los noventa marcaron de manera profunda la vida de mujeres y hombres del Urabá antioqueño. El proceso de paz firmado por el EPL y su inmediata conversión en movimiento político democrático, cuyo alumbramiento se da a partir del proyecto urbano-político de La Chinita marcan una ruptura histórica en la región.

Bajo la dirección del naciente movimiento político se gesta una novedosa dinámica de participación social y política que, a manera de ondas concéntricas configura y retroalimenta una relación cotidiana entre la comunidad localizada en dicho territorio, la presencia en escenarios políticos (concejos y Asamblea Departamental) y el acceso a los gobiernos locales. A la par de esta nueva dinámica social y política, en cuya base principal se encuentra la población trabajadora de las fincas bananeras se recrudece la violencia política, con efectos diferenciales en hombres y mujeres que aún perviven real y simbólicamente en todo el entramado de relaciones sociales de la región, en especial en los trabajadores y las trabajadoras agremiados en un sindicato (Sintrainagro), convertido ahora en un actor protagónico que nadie puede desconocer.

Paradójicamente, fue la violencia política, ensañada en los trabajadores bananeros, la que provocó la vinculación amplia de las mujeres al mundo del trabajo en esta agroindustria. Así lo confirma una de ellas al expresar que “la suerte de nosotras vino por la desgracia de los hombres”. Esto muestra de manera clara cómo las mujeres suplieron la mano de obra masculina expulsada por las masacres, los desplazamientos y las renunciadas obligadas e intempestivas, repitiéndose así la ya conocida historia

de la Segunda Guerra Mundial, cuando miles de mujeres reemplazaron en las fábricas a los hombres que marchaban a la guerra. Más de cincuenta años después las mujeres negras del Urabá antioqueño al igual que sus congéneres blancas europeas, son llamadas, por razones comunes: las guerras, a ocupar espacios hasta ese entonces ajenos a ellas, De la misma manera, saltaron del patio de atrás al patio de adelante para quedarse allí, complejizando con nuevas identidades aquella tradicional de ama de casa. Sin embargo, llama la atención la tendencia que se deja entrever a cerrarle las puertas al empleo femenino ya ganado por las trabajadoras.

El excelente trabajo de investigación realizado, da cuenta de la pervivencia de las condiciones de discriminación laboral y sindical que viven las trabajadoras del sector. Es una radiografía de la discriminación ocupacional vertical y de la segregación horizontal dibujada por las voces de las mujeres entrevistadas, que da cuenta del “techo de cristal” presente en las relaciones laborales de la fincas bananeras.

Al mismo tiempo llama la atención el desinterés de las empresas bananeras y del sindicato mismo por implementar acciones positivas efectivas que disminuyan estos niveles de discriminación femenina en el campo laboral, acceso-promoción-capacitación y en otros espacios sociales y políticos. Por el contrario, los requisitos cada vez más exigentes, acrecientan los niveles de discriminación laboral y de exclusión social y económica.

La magnitud de la marginación y la carga de responsabilidades familiares y económicas en los hombros de las trabajadoras bananeras, con tasas de natalidad y de jefatura femenina que duplican y, en algunos casos, triplican la media colombiana, y los altos niveles de atraso escolar

muestran la necesidad de compromisos reales de quienes toman las decisiones, tanto en la producción como en la organización sindical.

Compromiso además para tomar medidas de acción positiva que conduzcan a la desestructuración de las valoraciones culturales descalificadoras de la conducta de las mujeres en las fincas; que erradiquen la violación sexual, los golpes en el trabajo y los altos niveles del acoso sexual provocados por coordinadores, administradores y trabajadores en los diferentes momentos del proceso laboral; que transformen los obstáculos impuestos a las mujeres por su condición reproductiva, en programas de educación sexual tanto para ellas como para los varones; que reconozcan los derechos adquiridos y que otorguen servicios sociales de apoyo a la función social de la maternidad, tal como lo vienen haciendo empresas de punta que reconocen la importancia del trabajo femenino.

Constituye un reto continuar interrogando el ejercicio de la maternidad, la paternidad y la conyugalidad en este contexto pluriétnico y multicultural, para trascender los modelos de análisis que proceden de otros contextos sociales y culturales, de tal manera que se encuentren pistas para llenar de contenidos propios, los programas educativos en el terreno de los derechos sexuales y reproductivos y la prevención de las violencias familiares.

Son tantos los tópicos que aborda esta investigación que parecería estarse descubriendo un nuevo mundo de relacionamiento laboral. Su valor estriba fundamentalmente en ocuparse de las relaciones invisibles que se mueven en el mundo del trabajo de las fincas bananeras y en la organización sindical que las cobija; puestas en público por las mismas trabajadoras colocadas por primera vez como protagonistas, en un abordaje metodológico que las

conduce a palabrear sobre la complejidad de las relaciones laborales en las cuales están inmersas, las que a su vez son producto del íntimo vínculo existente entre el trabajo reproductivo, de tradicional responsabilidad femenina y el trabajo productivo, históricamente masculino, cuyas valoraciones culturales desiguales y segregación discriminada de espacios se mantienen y se reproducen bajo nuevas modalidades laborales.

Gracias entonces a esta investigación los argumentos para justificar la discriminación que viven las trabajadoras bananeras pierden validez. Será difícil acudir a la ignorancia o al desconocimiento como argumentos para que tanto el sindicato como los empresarios se interroguen acerca del papel que han jugado en el mantenimiento de estas condiciones de discriminación e inequidades. Y las trabajadoras tendrán también mejores dispositivos para buscar la igualdad de oportunidades en los campos laboral, sindical, social y político que han logrado sus compañeros, desde aquel día en el que decidieron constituirse en actores protagónicos de su propio desarrollo.

A 50 años del *voto femenino*, decidirse a ocupar el lugar que les corresponde como ciudadanas plenas constituiría la mejor manera de celebrar un acontecimiento de trascendental importancia para el logro de una democracia con justicia de género.

Rocío Pineda García

*Ex coordinadora Área Mujer Trabajadora de la ENS.
Directora Derechos Humanos y Derecho Internacional
Humanitario, Gobernación de Antioquia.*

A las mujeres de Urabá porque su alegría es generadora de esperanza.

A mi familia, a Pedro, a Silvia y a Leo, por estar siempre a mi lado. A Sergio mi hijo y Juana Isabel mi hija, porque afortunadamente quieren estar *por su lado*.

A mis maestras de investigación y entrañables amigas, Luz María Londoño, Marie Dominique de Suremain y Maria Teresa Luna, por su disposición y generosidad para enseñar.

A tres hombres que viven en mi corazón, y que a propósito de este libro he recordado: Enan Rafael Lora Mendoza, un chilapo de Ciénaga de Oro, Córdoba, Emmanuel Seyni NDione, un negro africano, y Jesús William Balbín Álvarez, un paisa de Carolina del Príncipe.

A la Escuela Nacional Sindical y en especial a Luciano Sanín, por el apoyo brindado. A mis compañeras del Área Mujer Trabajadora: Blanca Estella López de Mesa y Marta Cecilia Londoño, por generar los espacios que hicieron posible este trabajo. A Nelcy Yoly Valencia Oliveros, por su apoyo en el procesamiento de la información estadística.

A Raúl Humberto París, Marleny Vásquez, Lorena Álvarez, Sandra Cardona y Catalina Cifuentes por el incansable trabajo, que permitió que el mío fuera más sencillo.

Al movimiento social de mujeres por *regalarme* las palabras que hoy utilizo y en especial a Vamos Mujer, como un homenaje en sus 25 años de existencia.

A Marta, Sole, Josefina y demás amigas del costurero, en nuestros 25 años de amistad.

INTRODUCCIÓN

En 1995 Rocío Pineda y María del Pilar Córdoba –ambas vinculadas al Programa Mujer Trabajadora de la ENS– me invitaron a participar en el costurero feminista, en el que de tarde en tarde tejíamos, al ritmo de la lectura de algunos textos de interés. No imaginaba entonces que en esos hilos se iba enlazando parte importante de mi historia personal y laboral.

Siete años después me vinculé al Área Mujer Trabajadora de la ENS recibiendo la responsabilidad, –realmente un legado de mis ancestras cercanas–, de continuar el proyecto con las trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá iniciado en 1996 y que ahora, para el presente trienio, tenía como eje de trabajo los derechos laborales, sexuales y reproductivos.

La motivación estaba clara. En estos terrenos se situaban las mayores dificultades de las mujeres y era necesario profundizar en el conocimiento de su realidad para identificar las posibilidades de transformarla.

Esta decisión generó cambios en mi vida. Llegar a Urabá significó un reencuentro, en nuevas condiciones, con mi historia personal y colectiva. En la década de los

ochenta había militado por esos parajes y dos décadas después, con algunas experiencias y nuevos pensamientos sobre las mujeres¹ emprendía de nuevo el reto, esta vez acompañada por Adela Torres Valoy y una veintena de mujeres ligadas al trabajo del Departamento de la Mujer de Sintrainagro, con quienes tengo una profunda interacción, además de afecto y reconocimiento.

Las acciones con las trabajadoras bananeras se desarrollan en el marco del proyecto “Promoción del liderazgo, participación sindical y defensa de los derechos humanos y laborales de la mujer trabajadora”, que apoyan ISCOD-UGT² y AECI,³ y en ellas se articulan acciones educativas, asesoría, investigación y acción pública.

En educación se realizan procesos formativos con las trabajadoras incluyendo la formación de formadoras. Y en la ejecución de esta labor formativa se recogieron parte de los insumos para la investigación, desarrollada con un carácter participativo.

La asesoría está dirigida al Departamento de la Mujer de Sintrainagro, y tuvo como ejes de trabajo la concertación permanente de los propósitos, la metodología y los contenidos de la investigación. Además el departamento coordinó la generación de información, con las mismas trabajadoras.

La acción pública se trazó como tarea difundir los principales problemas que viven las mujeres de Urabá, y poner en escena pública los resultados de esta investiga-

1. En 1995 me vinculé como coordinadora de proyectos a la Corporación para la Vida Mujeres que Crean y esta experiencia fue decisiva en la transformación de mi visión sobre las mujeres.

2. Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de la Unión General de Trabajadores Españoles.

3. Agencia Española de Cooperación.

ción. Así se diseñó la campaña “en las fincas bananeras aceptamos mujeres”, entendida como un horizonte que ha de construirse, persistiendo en la promoción de los derechos humanos de las mujeres y en la denuncia de la violación de los mismos.

Este texto es el producto de la investigación sobre los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras del banano que fue realizada entre noviembre de 2002 y julio de 2004. Configura una herramienta que, además de cuantificar diversas situaciones ligadas a la vida y al trabajo de las obreras bananeras, constituyen una fuente de nuevos conocimientos sobre el tema de los derechos laborales, sexuales y reproductivos aplicados a una población concreta: las trabajadoras bananeras.

El enfoque cualitativo con el que se abordó la investigación permite describir y comprender la realidad que viven sus protagonistas a través de sus ojos⁴. Es un acercamiento desde un horizonte exploratorio, diagnóstico y generativo que aporta conocimiento sobre las formas de interacción social asociadas a las discriminaciones y violencias contra las mujeres en las fincas bananeras y en la región de Urabá, y al ejercicio de los derechos humanos de las trabajadoras.

Se interrogan en esta realidad los problemas, los intereses y las necesidades de las mujeres y es un esfuerzo por comprenderla en tanto fenómeno complejo, aunque sin la pretensión de abarcarlo completamente. Empero los planteamientos no se limitan a la realidad particular de las mujeres que participaron, sino que también rebasan los contextos y circunstancias en que se elaboran y dotan de nuevos elementos al análisis de otros grupos de mujeres en condiciones similares. El establecimiento de niveles

4. Castro y Rodríguez, 1997, pág 47.

más profundos de análisis y comprensión de la realidad queda planteado para nuevas investigaciones, que tienen en este esfuerzo, material de trabajo e información sobre distintos tópicos.

La información fue construida en constante interacción con las trabajadoras involucradas y el texto recrea continuamente sus voces, como una manera de reconocer su protagonismo, fuerza y claridad, dando cuenta de las opiniones, percepciones y modos de sentir de las trabajadoras.

La encuesta⁵ que contiene preguntas abiertas y cerradas y en la que predomina lo cuantitativo, se enriquece con otros abordajes cualitativos⁶ realizados a través de encuentros cara a cara con las mujeres. Para la validación de la información se realizaron talleres con un equipo de trabajo conformado por las mujeres bananeras y la interlocución con grupos expertos; los funcionarios y funcionarias de la ENS y las mujeres de la Red Colombiana por los Derechos Sexuales y Reproductivos.

Se despliega en este texto una mirada sobre los *derechos y reveses* de las trabajadoras de la agroindustria del banano en la región de Urabá, articulando la perspectiva de género y la perspectiva de los derechos que a su vez se acompañan de la descripción de la vida cotidiana de las mujeres. Está dividido en cuatro partes. En la primera se presentan los elementos del contexto: la región, la agroindustria del banano; unido a una identificación de sus condiciones de vida y perfil: edad, escolaridad, vivienda, contrato, ingresos, etc., se señalan, además las condiciones que rodean el acceso de las mujeres al trabajo

5. Se realizaron 329 encuestas, una por cada finca con presencia femenina.

6. Se realizaron 62 entrevistas (E), 50 guías de observación en fincas y 6 talleres (T) diagnósticos.

en las fincas. Luego se reseñan algunos conceptos que guían el trabajo, tales como género, trabajo productivo y reproductivo, violencia contra las mujeres, discriminación y derechos.

En la segunda parte teniendo como eje el respeto a los derechos sexuales y reproductivos, se presenta la vivencia de la sexualidad, tanto en la vida privada, como en la vida laboral de las mujeres bananeras. Se hace una reflexión sobre el derecho a una sexualidad libre, la educación sexual recibida y las experiencias de violencia intrafamiliar y abuso sexual. Luego de una exposición sobre la vida en pareja se presentan las situaciones ligadas a las distintas violencias contra las mujeres; violación conyugal, maltrato físico y psicológico por parte de la pareja, mostrando algunas respuestas que dan las mujeres a estos hechos.

Se abordan igualmente la sexualidad en el espacio de trabajo, las interacciones y presiones que viven las mujeres en la finca, el acoso sexual y el intercambio de sexo a cambio de favores. También se debate respecto a las condiciones en las cuales se ejerce el derecho a la libre opción de la maternidad, lo que tiene implicaciones con relación a la anticoncepción, el aborto, el embarazo, y la vivencia con los hijos e hijas.

En la tercera parte se discute sobre los derechos laborales referenciados en los planteamientos de la OIT abordando la igualdad, la equidad, la no discriminación por razones de sexo y la salud en el trabajo. También incluye una mirada sobre la organización y la participación en vínculo con el derecho de asociación, que para este caso reviste como particularidad la presencia de las mujeres en un mundo sindical que no ha desarrollado suficientemente espacios de participación para ellas por su carácter

machista. A todo ello se le suman otras situaciones, no menos graves, derivadas de la vivencia en el trabajo, tanto con jefes, como con compañeros y compañeras, donde el menosprecio y el maltrato, generan climas hostiles para las mujeres.

Por último se desarrollan las reflexiones finales en torno a los temas y realidades descritas anteriormente, las cuales dan pie a la construcción de conclusiones y recomendaciones.

Este es un esfuerzo que muestra las diversas violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras bananeras, y en especial los que ocurren en el mundo del trabajo, asuntos que tienen un carácter de invisibilidad y poco reconocimiento social. Al sindicato y a las empresas bananeras se les proponen estrategias de prevención de la discriminación laboral y la violencia sexual y reproductiva contra las mujeres.

Este abordaje de los derechos laborales, sexuales y reproductivos, permite que, a partir de la ampliación del conocimiento social existente al respecto y de la identificación de las estrategias que las mujeres han construido para defenderse, se avance en el proceso de generar transformaciones culturales y nuevas realidades, en las que ser mujer no signifique estar discriminada y sean reconocidos por la sociedad, los varones y por nosotras mismas, los aportes fundamentales que hacemos a la vida en el planeta. Es una marca en el camino que con el movimiento social de mujeres hemos señalado en nuestro recorrido hacia la emancipación.

PRIMERA PARTE

Contextos y conceptos

Trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá

Urabá: esquina de América

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

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

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

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

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

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

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

4. Planea, *op. cit.*, págs. 48-56.

5. *Ibid*, pág. 55.

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

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

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

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

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

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

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

La agroindustria del banano

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

6. Angarita, *op cit*, pág. 282.

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

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

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

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

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

Condiciones de vida y perfil de las trabajadoras

A lo lejos

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

10. Restrepo, *op cit*, pág. 69

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

Procedencia: son chilapas, morenas y paisas

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

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

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

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

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

Contrato e ingresos

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

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

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

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

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

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

11. Asignación de un trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel de estudio

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

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

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

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

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

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

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

Interés de capacitación: deben ofrecer oportunidades de superación

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

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

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

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

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

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

Sólo en el abdomen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Motivos del rechazo: tienen muchos hijos

Pelioneras y embarazosas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Género, mujeres, violencias y derechos

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

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

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

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

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

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

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

Género, equidad y poder

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

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

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

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

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

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

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

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

15. *Ibid.*

16. Lagarde, Marcela, (s.e), pág 23.

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

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

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

División sexual del trabajo; entre la finca y la casa

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

17. Moser, Caroline.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Violencia contra las mujeres y violencia de género

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

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

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

22. Lagarde, *op. cit.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. Arango, *op. cit.*

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

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

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

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

Una mirada sobre los derechos de las mujeres

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

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

27. Lagarde, op cit, pág. 11.

28. Heller, Agnes.

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Lagarde, op cit, pág. 21.

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

31. Lagarde, op. cit., pág. 28.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Derechos en el trabajo

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

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

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

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

35. Drzewcki, op cit, pág. 4-7.

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

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

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

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

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

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

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

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

37. *Ibid.*

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

39. *Ibid.*

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

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

Derechos en lo sexual y reproductivo

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

40. *Ibid.*

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

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

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

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

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

42. Lagarde, op cit, pág. 23.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reconociendo los derechos humanos de las mujeres

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

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

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

46. Plataforma de acción de Beijing, 1995.

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

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

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

47. Lagarde, *op cit*, págs. 32-36.

SEGUNDA PARTE

Derechos sexuales y reproductivos

Vida en pareja

La sexualidad de las personas en un grupo social se condiciona dentro de un sistema de creencias y valores que es generalmente aceptado por todos los miembros de dicho grupo, aunque algunos, con otro tipo de información, estén en contradicción con ese sistema. Las creencias y los valores se estructuran en la singularidad de las historias personales y familiares señalándole a cada individuo lo que es correcto o incorrecto.¹

La familia, la escuela, la iglesia y la calle son los escenarios de socialización en los que el sujeto introyecta las normas con las que actúa en sociedad. En la familia principalmente se estructuran las primeras formas de relacionamiento del individuo y ellas son la base para la formación de su identidad en el grupo.

Las maneras como los individuos en el grupo social se relacionan, viven el afecto y la sexualidad, construyen la autoridad y buscan el sustento de la familia se manifiestan

1. Núñez, Sonia, “Los derechos reproductivos y sexuales: una perspectiva feminista”, en: *Elementos para un análisis ético de la reproducción*, México, UAM, 2001.

como un ideal construido por esa sociedad. Los hombres y las mujeres tienen una forma particular de asumir las funciones que les corresponden y que les permite identificar sus propias responsabilidades. Así se demarcan las características propias de la familia en cada época y se configuran los modelos de socialización que responden a sus propias realidades y dinámicas.

La mayoría de las trabajadoras bananeras descienden de familias rurales que tienen su particular manera de brindar el afecto a sus hijos e hijas. Como en muchos grupos sociales es común la separación de sus responsabilidades: el padre cumple con ser el proveedor realizando un trabajo productivo, mientras la madre es la encargada del trabajo doméstico y reproductivo. Podríamos decir, sin embargo que la brecha entre estos trabajos es menor, ya que la madre suele desempeñar labores ligadas a la producción como cosechar, criar animales y cultivar en la huerta.

Los hombres tienen un mayor vínculo con los hijos varones, son autoritarios y se encargan de realizar trabajos para conseguir el sustento de la familia. Las mujeres a su vez tienen una relación más directa con las hijas mujeres, la autoridad la ejercen en la cotidianidad y realizan las labores domésticas. El diálogo de la pareja es poco, pues la vida se teje en torno al trabajo. Las hijas mayores ayudan a la crianza de los hijos e hijas menores, lo que les limita la vivencia de su infancia, y cuando son adolescentes ven recortada su juventud debido a una maternidad temprana o a un compromiso de pareja.

Las trabajadoras bananeras son educadas en familias que les restringen la movilidad por el riesgo de *la pérdida de la virginidad* o tratando de evitar un embarazo temprano, en medio de valores como el temor de Dios, el trabajo y la honestidad. Por esta razón las mujeres tienen

horizontes recortados, pues la expectativa que los padres y madres colocan en las hijas es la de *conseguir un buen marido*, y no la de ser las generadoras de su propio destino. Por ello el estudio no es un factor de desarrollo personal en las jóvenes de Urabá y a ello contribuyen también las dificultades de acceso a la educación y las limitaciones económicas.

Características: no pensé en sexo, sino en que yo quería ser libre

Las mujeres bananeras eligen un hombre para compartir su vida de manera temprana y no lo hacen en un escenario de libertad pues son varios los condicionamientos que las llevan a ello. La mayoría salen de sus hogares voladas con un hombre y esta decisión la toman por tres razones fundamentales: adquirir libertad, estar en embarazo o huir de situaciones de violencia intrafamiliar como el maltrato o el abuso sexual infantil. Los golpes, el desprecio y el sometimiento a excesivas cargas de trabajo en relevo o apoyo de las funciones domésticas de sus madres son las más comunes: “me volé por ella, por mi mamá, porque ella fue la que primero me pegó, me cachetió delante de él, horrible, yo no encontré otra solución que irme, y en esos días él [me] esperaba en el camino”. (E47)

Las mujeres ansían liberarse de esas cargas, pero el nivel de autodeterminación en su adolescencia no les permite desafiar a sus familias para lograrlo, así que buscan un apoyo y lo encuentran en la propuesta de irse que les hacen los hombres. Esta razón, en la cual el amor aparece débilmente, presenta cuenta de cobro más adelante, pues en la mayoría de los casos son uniones que fácilmente se rompen: “por eso yo cuando me fui con el primer marido, yo no pensé en sexo, sino que yo quería ser libre, quería irme de la casa y hacer muchas cosas”. (E6)

Las diferentes funciones de hombres y mujeres en las familias traen consigo diferencias en las relaciones de poder y en los niveles de igualdad y equidad a su interior. Los conflictos aparecen cuando los hombres considerados como proveedores y protectores, que ejercen la ley y el orden, dejan de hacerlo y las mujeres, tradicionales garantes de la cohesión familiar y generadoras de amor y afecto, deben asumir nuevos y complejos roles.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral afecta a las parejas pues la obtención de ingresos les propicia la autonomía para tomar sus propias decisiones. En el momento de una separación es bastante claro este aspecto en cuanto ellas sienten mayor libertad para decidirlo. Sin embargo, el lado oscuro de su vinculación al mercado laboral, es que no viene aparejada con la participación de los hombres en las labores domésticas y reproductivas.

Las relaciones conyugales se caracterizan por tener rasgos seculares: son menos moralizantes y de mayor *libertad sexual*;² las familias nucleares son escasas, la provisión económica de las mujeres es mayor, hay más movilidad e informalidad de las uniones, son mayores las separaciones y el vínculo con hombres casados o en otras uniones y la relativa aceptación de la poligamia son sus características particulares. Además las trabajadoras bananeras no se miran únicamente como madres sino también como mujeres y esto las anima a buscar nuevas parejas después de sus rupturas. Las motivaciones para buscar una nueva pareja son eróticas y sexuales: “uno necesita y quiere un hombre... es que uno consigue su plata sola, pero ¿sus deseos sexuales qué?”. (T3)

2. La libertad sexual fue una reivindicación del movimiento feminista en los años setenta. No está claro, sin embargo, que una ampliación del margen de vida sexual admitido para una mujer del Urabá tenga efectos en su libertad esencial.

La vinculación de las mujeres al mercado laboral, unida a la complejidad en las relaciones de pareja, hacen que ellas terminen siendo las principales proveedoras en el hogar y asuman así la jefatura familiar. Son escasas las familias en donde los dos cónyuges conviven de manera permanente, aunque la trayectoria familiar haya incluido este aspecto en su evolución pues es común que las mujeres regresen a su familia de origen, o se independicen y constituyan una familia monoparental femenina. También ocurre que vuelven a formar pareja con otro hombre y este hecho se vuelva una constante en sus vidas. La jefatura femenina de hogares se da a partir del abandono económico y afectivo del padre generando una sobrecarga para la vida de las mujeres.

Las relaciones conyugales son en general informales y casi nunca se encuentran parejas estables, es decir, las mujeres van teniendo varios maridos a lo largo de su vida. Al preguntar por el número de éstos, se percibe cierta resistencia para contestar y algunas mujeres reconocen menos maridos de los que realmente han tenido. Es decir, se autocensuran: “uno no lo dice [es] por pena, porque supuestamente las mujeres no tenemos derecho a tener varios maridos, nos da miedo enfrentarnos con nuestra propia realidad y por eso no lo reconocemos”. Pese a ello no dejan de aparecer las mujeres para quienes esto no es problema: “de los maridos se me perdió la cuenta, ja, ja, ja”.(E15)

También se dan vínculos con hombres casados o comprometidos y las mujeres lo justifican diciendo que en la región no hay hombres disponibles: “el hombre que a mí me gusta es comprometido, los hombres libres están escasos. Aquí en la zona de Urabá el que no la tiene fija la tiene por ahí...”.(E28) En ocasiones las mujeres ignoran que el hombre está comprometido: “vivimos de las mentira

de los hombres, el señor cuando sale con uno es soltero, después le resulta mujer.”. (E59)

Generalmente aspiran a que los hombres dejen a su otra pareja y pocas veces lo logran salvo cuando ellas ponen el límite. Así van estableciendo acuerdos conyugales caracterizados por la coexistencia de hombres con varias mujeres. Para ellos es común que su poligamia sea de conocimiento público, mientras que para ellas la vivencia de otras relaciones es clandestina.

Además se pueden apreciar casos de matrimonios bígamos en donde las coesposas se conocen y tienen algún tipo de relación: “le cuido los hijos cuando está en estado y llega primero”.(E8) Las familias bígamas tienden a disminuir en correspondencia con la censura y ante la imposibilidad económica del hombre para responder por dos familias. Este tipo de matrimonio es más común en personas afrodescendientes: “si hablamos de raza en la que más se ve de un hombre con dos, tres mujeres, es en la morena”.(E10) En un matrimonio bígamo las dos mujeres no tienen en mismo estatus ni frente al hombre ni socialmente. Hay una de ellas –en general la primera– que conserva todos los derechos y tiene mayor reconocimiento y la otra con quien no convive, pero tiene una mayor vivencia del amor.

Yo no me meto con ella, nosotros estamos como a cinco casas. Un día trató de agredirme y le dije: bueno usted es la señora, usted verá si cede el papel a mí, que soy la otra. Entonces quédese en casa y espere que llegue y ahí lo mata, pero no venga a molestarme. (E1)

Después de un período de conflicto es común que la relación de las dos mujeres tienda a estabilizarse e incluso presente buenos niveles de complicidad para el cuidado de esos hijos que, siendo de distintas madres, son hermanos.

Mientras tanto el hombre mantiene una de las viviendas como referencia central: “viviendo juntos bajo el mismo techo, no, no, tengo los dos bebés, él acá en su hogar y yo en mi casa, el vive con la esposa. Yo sabía que era así, pero ya me siento cansada, ella me cuida mis hijos y yo los de ella”.(E52)

Motivos de separación y nuevos arreglos familiares

Un estudio sobre las separaciones conyugales en Colombia encuentra que, con algunas diferencias atribuibles al estrato social, los motivos de separación son: en primer lugar la infidelidad, los celos y el enamorarse de otra persona; y en segundo lugar el desamor y la rutina, y finalmente los motivos económicos, las situaciones de violencia intrafamiliar y la irresponsabilidad.³

Las trabajadoras encuentran una mayor dificultad en la primera separación pues es común que ignoren sus derechos y no tengan la suficiente fortaleza para hacerle frente a los conflictos: “con el primer marido, no había problemas, porque yo era muy inexperta” (E12).

Los motivos de separación de las trabajadoras bananeras están marcados por la existencia de una situación de *amancebamiento* pues en Urabá la *infidelidad* tiene buenos niveles de aceptación. En proporciones menores hay otras causas tales como el alcoholismo, la falta de diversión en pareja y los conflictos políticos de la región.

Muchas mujeres aceptan la infidelidad acomodándose a ella y asumiéndola como una realidad con la que se convive. Sin embargo esa *aceptación* está teñida de resignación: “él nunca era como es ahora, cambió totalmente, anda con otra mujer, y eso es algo que me ha

3. Zamudio, Lucero y Norma Rubiano, *Las separaciones conyugales en Colombia*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1991.

dolido mucho, y eso, continuamos viviendo normal, pero, siempre tengo ese problema ahí, eso que me duele”.(E5)
La resistencia aparece cuando el marido saca a *vivir* a una nueva mujer y entonces ella coloca un límite: “se fue a trabajar a Turbo y se enamoró de una muchacha, se juntó con ella y ahí empezaron los problemas, yo le dije que no, que mejor dejáramos las cosas así. La verdad es que yo no soportaba eso”.(E16)

Los desajustes relacionales son otro motivo para la separación, como las demandas de calidad: “faltaba más complicidad de él, [...] que si yo hago algo, me llame a mí y me diga hombre Fulana [...] mirá, tratá de arreglar o algo, pero no tratar como de montármela”.(E44)

El no encuentro con la pareja en la rumba, la irresponsabilidad y el alcoholismo son situaciones que también generan separaciones. Las mujeres de Urabá le dan una gran importancia a la diversión y si su hombre no la incluye en su plan de vida se tiene una causa de conflicto: “del primero me separé porque ya no sentía afecto por él, tiene un defecto, es muy amargado, a mí me tenía como la boba, nunca me pegaba ni me maltrataba ni me insultaba, pero nunca me sacaba, yo salía sola, sola, sola”. (E10)

Finalmente, en una región atravesada por el conflicto político, muchas de las mujeres se han visto directamente afectadas por él, y en ocasiones es el motivo de separación: “[...] duré con él siete años y medio, nos separamos porque él era de una política muy dura aquí en la zona de Urabá, entonces había como mucha amenaza, mucha presión [...] era de la UP”. (E54)

Después de una separación surgen nuevos arreglos que incluyen decisiones sobre los hijos, las hijas, la casa, etc. Lo más usual es que los hijos queden en manos de la madre con las mayores cargas económicas y afectivas.

Los casos en que ocurre lo contrario están condicionados por las pocas posibilidades que las mujeres tienen de sostenerlos. Aunque es poco común, se presentan casos en los que los hombres después de una separación asumen sus compromisos: “vea, él con esa niña es un súper padre, si yo con eso no me puedo quejar, es el padre perfecto, la mantiene como una reina”.(E29)

Pero por lo general las mujeres no reciben ningún apoyo, los hombres al separarse de ellas lo hacen también de sus hijos e hijas e irresponsablemente se desentienden de sus compromisos: “él no sabe ni siquiera cómo mis hijos se alimentan, y cómo se drogan y como nada”.(E39) Situación que se agrava por la actitud autosuficiente de algunas mujeres, que no solicitan apoyo para criar a sus hijos: “empecé a trabajar en la finca y conté con el apoyo de toda mi familia y dije que no le iba a reclamar nada, porque yo era una persona, yo era una mujer que era capaz de conseguir lo que él me había dado, y que yo le dejaba a eso a él”.(T5)

Otras realidades son las que aparecen cuando después de una separación el hombre no se va, ya sea por circunstancias económicas o por simple comodidad. En general los hombres no ven *rentable* irse y les resulta más conveniente seguir bajo el mismo techo. Las mujeres no encuentran una salida para *partir* los bienes de la sociedad conyugal y ellos usan esto como un mecanismo para que no les “entren un mozo a su casa”, o porque evitan demandas legales quedándose.

Además el hombre, en los casos en que sigue haciendo un aporte económico a la ex-pareja exige contacto sexual y reclama unos derechos que él cree tener agravado porque la mujer legitima el hecho: “entré a trabajar, no duré ahí, me pareció muy duro, dejé de trabajar, otra vez el

marido, el ex-marido me seguía colaborando, y tenía que aceptar que me siguiera molestando, como ¡ajá!... estaba pagando”.(E12)

Nuevas uniones

Una mujer y un hombre comúnmente se unen en medio de los vínculos del amor y la atracción, además de ello, al momento de hacerlo las trabajadoras tienen en cuenta también la sexualidad, el apoyo económico y el buen trato hacia sus hijos e hijas: “me enamoré de ese señor, yo miro, si se manejan bien con los hijos míos, como que por ahí me voy”.(E53) Las mujeres advierten de la existencia de sus hijos, de los compromisos y de los posibles problemas que de allí se desprenden: “el muchacho quiere que me vaya a vivir con él, yo le digo mire que yo tengo dos hijos, piense bien las cosas. Yo sé que los niños son muy cansones, tienen su temperamento, a veces horrible, y a mí no me gustaría que mis hijos fueran maltratados, eso no lo permito yo para nada”. (E16)

La decisión de hacer pareja está acompañada de grandes temores, y el miedo a ser lastimadas nuevamente puede resultar en un obstáculo para la relación: “me pongo a pensar que de pronto me sale igual o peor, tengo ese temor, que me vaya a pasar lo mismo, y además, los niños están muy grandes y de pronto yo les coloco un padrastro, y él me venga a decir que ese niño come mucho, que molesta”. (E42)

El acuerdo para las nuevas uniones se puede ubicar en dos escenarios. En el primero se aspira a que se dé un apoyo económico de su nuevo compañero que cubra a los hijos de la mujer; en el segundo se distribuyen las responsabilidades, de tal forma que el varón aporta para gastos globales de la casa y la mujer sigue atendiendo las

necesidades económicas de sus hijos e hijas resaltando que la vivienda, casi siempre es de ella: “los gastos son compartidos, al menos yo sigo gastándole a los niños y los gastos de la casa, pues él ayuda, pero los gastos con mis hijos siguen a mi cargo”.(T3) Una de las mujeres entrevistadas sintetiza la situación señalando que: “ahora es mitad y mitad, ahora los hombres no son como antes”, aunque reconoce que su sueño es salirse de trabajar cuando un hombre la sostenga, pues trabaja motivada por la necesidad.

Maltrato en la vida cotidiana

Los casos de violencia intrafamiliar en los que un hombre agrede a una mujer actualmente alcanzan el 95%⁴ y en el artículo 22 de la ley 294 de 1996 ha sido reconocido como delito.⁵ La Corte Constitucional ha reiterado la responsabilidad estatal de intervenir en las relaciones familiares violentas y señala la necesidad de proteger a los miembros de la familia.⁶

Las situaciones agresivas de diferente índole no opacan del todo el buen trato. Las historias referidas por las mujeres viudas hacen evocaciones de sus maridos fallecidos tamizadas por bellos recuerdos.

Fue una persona muy especial en mi vida, me supo tratar, me trataba como una reina, él me enseñó a cocinar, me enseñó a hacer todo, y él a mi me lavaba hasta los calzones, él recogía la basura yo me levantaba a la hora que me daba la gana, yo hacía lo que yo quería, fue una persona muy especial, vivimos diez años. (T2)

4. Según la Sala de Atención al Usuario de la Fiscalía, a junio de 2003 se habían registrado 6.926 casos de violencia intrafamiliar.

5. Se sanciona con pena de prisión de uno a dos años, a todo aquel que maltrate física, psíquica o sexualmente a cualquier miembro de su núcleo familiar.

6. Corte Constitucional. Sentencia C-285/97.

Maltrato físico

Los golpes y otras expresiones de maltrato físico⁷ son agresiones comunes de los hombres. El 7,5% de las mujeres son objeto de maltrato físico permanente, al 39,3% les ocurre a veces y el 53,2% *nunca*. Además de las cifras, es preocupante la naturalidad con que se habla de ello en la región: estropiar a la mujer es algo *normal* y hablar de ello causa risas. Preocupa también la forma como las *afortunadas* asumen estas agresiones, para quienes sólo alguno de sus maridos la ha maltratado: “no, he sido muy *de buenas*; el único que me puso la mano fue el Robinson... los otros no”.(E35) En la mayoría de los casos el maltrato físico es un asunto cotidiano: “pues con el primero, le gustaba mucho dar golpes, me atacaba con todo y a todas horas, y como yo me fui con él muy jovencita, tuvimos la mala suerte que vivimos nueve años”.(E41)

Las modalidades de agresión a las mujeres tienen matices que van desde un simple golpe con las manos (cachetada, puño o empujón) hasta agresiones con instrumentos como el machete, con los que *cogen a la mujer a plan*, los palos, con los que las golpean, las armas blancas, con las que intimidan y los rejos, con los que las atropellan, entre otros: “sí, el sí me ha agredido, una vez me cogió a la traición, a lo atarbán, me dio un golpe a lo atarbán, o sea, un golpe por la espalda. (E10)

Ninguno me había dado un puño, y el papá del bebé me lo dio, me lo aventó por acá, aquí tengo un morado que no se me ha quitado de una trompada que me metió. (E16)

Pero una preocupación mayor es que ese maltrato físico no se oculta, se habla de ello con naturalidad e

7. Bajo esta denominación se encuentran los comportamientos que causen daño o sufrimiento físico, ya sea de manera directa o indirecta.

incluso se alardea: “ellos tratan mal a sus mujeres, hay compañeros que cuentan: ¡ah! no, a la mujer mía le pegué duro... siempre que se emborrachaba como que le daban ganas de pegarle una clavada”.(E29)

El maltrato físico no sólo se presenta con las parejas en los casos en que hay convivencia, también son comunes en los noviazgos, y sorprende que las mujeres simplemente digan “*tengo un novio pegón*”, como si se tratara de un comentario tan común como decir que el novio es gordo o flaco.

Maltrato psicológico

El maltrato psicológico a las mujeres se da en una mayor proporción que el físico; los hombres, tanto los que golpean a la mujer como los que no lo hacen las insultan y las gritan. Un 36% de las trabajadoras afirma que no existen situaciones de ultraje psicológico, el 16,4% afirma el hecho y sustenta así su ocurrencia: “él es muy agresivo, me grita, me insulta, pero no me pega”, (E50) y un 47.6% manifiesta la eventualidad de estos hechos.

El maltrato psicológico se manifiesta con el encierro, la negación de los hijos e hijas (lo que de paso cuestiona la fidelidad de la mujer) y acompañar los estallidos de ira con daños a los enseres o botando la comida. También la irresponsabilidad del hombre frente a los compromisos con el hogar, puede contarse como un maltrato psicológico que generalmente ocurre porque tiene una relación con otra mujer o porque él es un jugador o un alcohólico.

Estas formas de maltrato menoscaban la autoestima y la autovaloración de las mujeres, pues hace que vivan alejadas del mundo y con muy pocas opciones de desarrollar sus proyectos vitales. El hombre al impedir a la mujer el contacto con amigos y familiares o al reclamarle permanentemente dónde estuvo inhibe su autonomía:

Me mantenía encerrada, lo único que podía hacer era mirar los bebés, cocinar y acostarme con él, pero nunca me recuerdo haber salido un día a divertirme con él, ni a merchar, salí para registrar las niñas y eso que venía él adelante y yo atrás, o sea venía él a coger el pique y atrás venía yo. (E56)

Otra modalidad de maltrato psicológico es aquella en la que el padre niega o cuestiona su paternidad utilizándola como una forma de “tirar por el suelo la honra de la mujer”, (E29) y esta situación mella la confianza existente en la pareja: “llegó a decirme que los hijos no eran de él, que tenían el apellido, pero no les corría su sangre por las venas, eso me dolió mucho, mucho”. (E39)

Un factor de riesgo con relación al maltrato psicológico es la disminución del interés por la pareja, pues sin él los hombres tienden a ser más agresivos: “nosotros vivíamos en la casa y de pronto él se conoció con otra, y eso hasta la embarazó y ahí vinieron los problemas, me empezó a estropiar, era con rabia a toda hora”. (E56)

Respuestas de las mujeres ante el maltrato

Las mujeres que son agredidas por sus cónyuges, en general no se quedan quietas y tienen alguna manera de enfrentarlos. Como solución al maltrato físico el 27,6% de las mujeres se separa como salida a una situación con la que no pueden vivir. El 25,3% se defienden y se hacen respetar con en el uso de la fuerza física o con insultos. El 18,4% muestran debilidad, se quedan calladas, lloran o se *aguantan*. El 14,9% tiene una respuesta de resistencia que consiste en irse temporalmente de la casa para evitar el maltrato, el 10,3% buscan el apoyo familiar, de las autoridades, de los vecinos o de los amigos. El 3,4%, optan por el dialogo y la conversación con lo cual buscan un cambio de actitud de su cónyuge.

Al optar por separarse las mujeres generalmente han pasado por muchas situaciones de maltrato y terminan por entender que ese comportamiento seguirá siendo recurrente y deciden resolverlo de raíz. Entre las mujeres toman esta decisión están las que tienen claridad desde antes de vivir estas realidades y, frente a la primera agresión, toman distancia y se separan.

Las mujeres que se defienden consideran que *colocan al hombre en su lugar* y construyen una relación con exigencia permanente de respeto, otras lo insultan y otras responden de la misma forma que sus agresores: si las gritan ellas también lo hacen y en el mismo tono de voz o un poco más alto, y si les pegan, hacen lo propio: “yo también tenía mis manos, porque uno no se puede poner ahí que le den, a uno lo cogen criado”. (E47) Las mujeres que responden igual no lo hacen en las primeras ocasiones, sino como respuesta a las agresiones sostenidas, en dichas circunstancias, llega un momento en donde la taza se rebosa. En general con esta actitud terminan generando un maltrato mutuo con su cónyuge: “hasta nos fuimos a los golpes, nos dimos los dos, yo no estoy para eso, yo después de ser la mujer ser la “moza”, no olvídense”. (E32)

Entre las razones que presentan las mujeres para soportar el maltrato durante muchos años están: el miedo a que la dejen sola la idea de que ello es algo natural, un *mal generalizado* y justificable pues: “nadie es perfecto”. Son las que no hacen nada y se quedan calladas o se resignan y, por su comportamiento se puede deducir que le conceden la razón al hombre mientras viven un sufrimiento silencioso.

El apoyo familiar como respuesta a las agresiones se manifiesta de tantas formas como personas intervengan: los hijos mayores que no permiten el ultraje, los padres y

madres que las acogen o defienden, los vecinos que avisan a las autoridades y cuando ellas mismas buscan atención psicológica o hacen la denuncia ante las autoridades. En este caso, la diferencia frente a otras soluciones son las opciones que se buscan y las que se dan como consecuencia de la solidaridad de otros.

Intentar la construcción de límites con respuestas semejantes a las del agresor es una solución común a situaciones de agresiones de relativa frecuencia: “a mí me fue muy bien, porque yo no me dejaba pegar, já, já, já. No, a mí no me pegaban”. (E9) Pero generalmente estas respuestas generan mayores niveles de violencia y no solucionan los problemas: “el día que usted me pegue a mí, ese día hijueputa, ese día se muere, venga agárreme y pégueme, yo me armaba con piedras, con cualquier cosa me armaba”. (E40) Entre este grupo de mujeres están las que no asocian maltrato con desamor y por el contrario lo justifican señalando que es un modo particular del amor.

No, pues el primero, yo me fui desde muy temprana edad, él era un hombre con bastante experiencia y me maltrataba, me quería a su modo de él; cualquier cosa era una cachetada, palabras, una patada, mal genio. Aquí en la región eso es como muy común, entonces mi mamá vino y me trajo pa su casa. (E34)

Para las situaciones de maltrato psicológico el 30,3% de las mujeres se defienden a través de insultos o discusiones, la separación es una salida para el 24,2%, el 17,2%, tiene una respuesta de *debilidad*, el 13,1% se resiste cambiando temporalmente el lugar de habitación, el 11,1% buscan o tienen el apoyo de la familia, las autoridades, los vecinos o los amigos, y, finalmente el 4,0% buscan una *salida civilizada*.

Abuso sexual infantil

Encontramos que en las dinámicas cotidianas de los actores sociales coinciden patrones de comportamiento que tienden a invisibilizar la violencia sexual, particularmente en la mujer y el menor, dentro una lógica social determinada por representaciones sociales funcionalistas en torno al rol de la mujer y el menor en los espacios públicos y privados y al uso del cuerpo de ellos para satisfacer necesidades psicoemocionales de otras personas.⁸

Las situaciones en las que las mujeres son víctimas del abuso sexual por parte los hombres en sus propias familias se confirman con sus propias experiencias: “yo viví con padrastro, y eso es muy duro, yo viví una experiencia muy horrible, o sea, mi padrastro nunca me pegó, pero sí como dice el dicho: *después de criar el pollo, quieren mancar el hueso* [...] yo sufrí mucho, en vez de hacerme caso, me pegaban”. (E30)

El abuso sexual de menores se ve facilitado por la socialización de una sexualidad percibida como tabú, proceso que se refuerza con comportamientos que crean dinámicas de censura, negación del abuso y castigos en el grupo familiar.⁹

El abuso sexual infantil¹⁰ realizado por los padrastros genera en las mujeres víctimas modos de defensa como la auto negación y el temor a las uniones. Al querer hablar de ello se percibe en ellas el dolor y la rabia generados por ese abuso.

8. Spraggon, *op cit.*

9. *Ibid.*

10. Contacto o interacción entre un niño o niña y un adulto, en que el niño-a es utilizado para la satisfacción sexual del adulto o de terceros desconociendo el desarrollo psicosexual del menor de edad. Ministerio de Salud, resolución 421 del 2000.

A mí me dolió eso mucho, mi padrastro abusaba de mí, [...], yo quería encontrar apoyo en mi mamá, que ella me creyera, y ya ella no. Todavía a la fecha, me dice, que yo soy una malagradecida, porque ella todavía vive con él y yo no gusto de ese señor, porque ese señor la ha destruido tanto que, mejor dicho, horrible. (E39)

Las mujeres que vivieron estos episodios se caracterizan por expresar enfáticamente la necesidad de escuchar a los hijos y las hijas: “cuando un hijo busca a la mamá y le cuenta, le dice algo, es para que la mamá le crea a uno y lo apoye a uno, ella no me creyó”. (E39) Es muy común que las madres se hagan las “de la vista gorda porque están enamoradas”.

Violación conyugal

La débil educación sexual y el desconocimiento de sus derechos generan en las mujeres comportamientos en los que acceden a relaciones sexuales sin desearlo. Esto se denomina violación conyugal.¹¹ Acceden por temor a perder la protección material que les brinda el varón y por la incapacidad que sienten para subsistir con sus hijos e hijas.

Según se desprende de lo dicho por las mujeres entrevistadas frente a su sexualidad hay casos en los cuales el marido las ha obligado a tener relaciones sexuales sin que ellas lo deseen. El 83,4% dijo que nunca ha pasado, el 12,7% señala que a veces: “no quería, no sentía amor por él, a veces me obligaba”, (E11) y el 3,9% planteó que les ocurre muchas veces:

Sí, yo me dejé, me dejé con él, él quería estar conmigo a las malas porque dizque me iba a dejar en embarazo, decía él, ahí mi papá llegó y yo le dije: ‘Me hace el

11. Acceso carnal, de la pareja, sin el consentimiento de la mujer.

favor y se va', y salió, yo corrí para donde la vecina y le dije: 'Pásame un machete'. '¿Pa qué?...'. 'No, préstemelo'. (E48)

Además del abuso que significa la violación conyugal, otro de sus problemas es que las mismas mujeres creen que es legítima la solicitud de sus cónyuges y que tienen el derecho a *obligarlas*. De sus respuestas se desprende que algunas lo hacen en medio del temor que les tienen y del poder que representan; para otras se trata de complacerlos evitar ser cambiadas por otra o de *arrojarlo* a buscar placer fuera de la casa: "él sí me presionaba porque yo casi no me gustaba tener relaciones con él, era, pues tan ingenua, pequeña, yo no sabía, aceptaba porque me daba miedo que se consiguiera otra". (E35) En ello también se encubre la idea de que los hombres tienen mayores necesidades sexuales que las mujeres, legitimando así sus demandas permanentes.

La mayoría de las mujeres desarrollan respuestas de *debilidad* y se sienten sin derecho a reclamar, lo que explica que el 36,8% de ellas no hagan más que resignarse, callarse o llorar. Sin embargo hay un 23,7% que se separa indicando la gravedad del hecho. El 18,4% buscan apoyo psicológico o familiar, el 7,9% responden con una negativa, el 5,3% se defienden, y las que ceden el 5,3%, y el 2,6% busca dialogar, es decir, resolver el problema conversando.

Las presiones que ejercen los hombres para que las mujeres accedan a las relaciones sexuales con ellos, afrenta la dignidad y la autonomía de ellas, sin embargo, sigue ocurriendo, incluso después de la separación, en conexión con el apoyo económico que el hombre brinda:

Ya no vivíamos y a veces me tocaba dormir con él, cuando yo no quería tenía que irme a dormir donde

una amiga, porque el molestaba mucho en la casa. Ya después yo empecé a trabajar, no necesitaba nada de él, y así no me siguió jodiendo. (E42)

En algunos casos la exigencia no pasa de ser una pretensión: “cuando me separé de él, ya estaba independiente. Los primeros dos años él estuvo viéndome la obligación, él me seguía respondiendo y entonces debido a que seguía viendo la obligación, quería como que seguirme molestando, pero yo no me dejaba”. (E27) Una situación que ilustra el pensamiento de los hombres al respecto, en momentos de separaciones transitorias o simples peleas es que el hombre monetiza los servicios sexuales de su mujer. Algunas se percatan y responden con dignidad:

Él me da \$80.000. Una vez tuvimos un problema y me lo recortó a \$40.000. Yo le pregunté que si me mandaba \$80.000 porque yo me acostaba con él, quería decir que los \$40.000 que me había recortado era el precio por quincena de acostarme con él, entonces yo se lo devolví, se los mandé con la mamá. Ahí sí resultaron los \$80.000. (E18)

Sexualidad y prácticas anticonceptivas:

Vivencia sexual: el sexo ha sido por gusto

Con relación a la manera como las mujeres viven su sexualidad, el 66,6% de las trabajadoras habla de una vivencia normal o buena. El 16,4% la expresa como excelente, gratificante y placentera, mientras el 10,9% la señala como regular. Finalmente el 5,8% expresa que ha sido dolorosa e insatisfactoria.

Una sexualidad buena concuerda con la elevada importancia que las mujeres le conceden a ésta en sus vidas. Sin embargo, en algunos casos se percibe que lo normal tiene una dosis de resignación, pues es claro que estas mujeres no se asumen plenamente frente a su placer dejando entrever en sus respuestas vestigios de una mirada en donde le ceden todos los derechos a los deseos del varón.

En la sexualidad *excelente*, gratificante y placentera se resalta la importancia que las mujeres le conceden a la comprensión sexual para el éxito de la pareja: “para mí la sexualidad es importante porque es la parte importante en el amor, si uno se comprende sexualmente se comprende en todo porque a veces los hogares se destruyen es por

la parte sexual”. (E18) Es así como la sexualidad se considera la base de la relación: “la base fundamental entre una relación de pareja es la sexualidad, porque después que la pareja se entienda en el sexo en lo demás no hay problema”. (E40) Estas mujeres también manifiestan cómo la experiencia sexual ha estado ligada a sus gustos y deseos: “el sexo ha sido muy importante, ha sido bueno, pues no he tenido como una mala experiencia en el sexo ha sido por gusto”. (E18)

Una vivencia sexual *regular* es expresada por lo insulsa o porque con algunos maridos les ha ido bien y con otros mal: “yo digo que para mi la sexualidad no es como algo tan importante para sobrevivir, si uno se pone a ver hay relaciones que hieren mucho a uno por eso nunca ha sido importante estar en eso cada ratito, ha sido más o menos común y corriente”. (E36) Además también la sexualidad muchas veces se concibe como una *obligación* que está ligada al hecho de ser mujeres y tener marido y también un cierto acomodo a la *realidad de la vida*.

La vivencia sexual desafortunada tiene también como ingrediente principal la obligación, independiente del deseo en ella., un ejemplo de ello es que lo que ocurre cuando las mujeres no desean tener relaciones sexuales con sus maridos porque están menstruando y, sin embargo, son obligadas a hacerlo.

Educación sexual: ¿qué era uno saberse con un hombre?, nadie me enseñó

El 75,6% de las trabajadoras bananeras señalan que su familia no les brindó explícitamente una educación sexual y el 24,4% que sí la tuvieron en sus casas. Este último grupo corresponde a las más jóvenes lo que evidencia una cierta evolución de las costumbres, en la que el tema de la sexualidad en los hogares deja de ser tabú.

No tener educación sexual acarrea problemas como el temor a la sexualidad, la formación de tabúes o un sentimiento de insatisfacción: “yo nunca alcancé como a hacerlo bien, o sea, a yo sentirme bien cuando lo hacía, o sea, muchos no sabía qué era uno saberse con un hombre. Nadie me enseñó”. (T1) La sexualidad y todo lo relacionado con ella es percibido como un tema vedado, y lo explican asociándolo a la timidez o inocencia de sus padres: “bueno, sobre sexo tampoco, porque en ese tiempo los padres eran como muy tímidos, inocentes, no sé, no tenían como esa confianza para acercarse a las hijas y darles un estudio o una explicación cómo era eso”. (E33)

El 42,2% de las trabajadoras que no recibieron educación sexual no la obtuvieron por ningún medio, el 24,6% lo aprendieron por otras vías dado el no cumplimiento de esta responsabilidad por parte de sus familias: “a mí del sexo, mis padres no me enseñaron nunca eso”. (E9) Y el 33,2 lo obtuvieron por otras vías. La sexualidad se mostró a las hijas como algo oculto y pecaminoso: “cuando yo estaba muy pequeña en mi casa, mi mamá, o sea eso lo veíamos nosotros como algo, como algo sucio, no sé, entonces eso a mí como que me traumatizó”. (E24)

Al especificar la manera como aprendieron sobre la sexualidad narran situaciones como la vida misma, el marido, las amigas o el colegio; es decir, que aunque existe la percepción de un aprendizaje propio de la sexualidad, fueron otros los actores a partir de los cuales aprendieron: “en la vida fui aprendiendo así sobre sexo, pero una educación nunca”.(E25) Muchas mujeres manifiestan haber aprendido solas, que fueron las forjadoras de sus propios conocimientos: “en mi casa nunca me hablaron de sexo, entonces más bien yo me fui haciendo yo misma, mi propio sexo, cuando cumplí los 18 años, me le entregué a mi novio, más bien lo hice por curiosidad”. (E13)

Entre los diversos actores que contribuyeron a la educación sexual de las mujeres están las parejas sexuales o cónyuges que asumieron esa labor: “ah no, a mí me enseñó el primer hombre con el que me fui, mi mamá nunca, hasta para ponerse un interior se escondía de uno [...] pero no como ahora, que le enseñan en la televisión”. (E49)

Desde hace poco la formación se recibe en las instituciones educativas: “en el colegio donde yo estudiaba sí se veía mucho eso y mis compañeras de estudio eran menores que yo y con hijos y todo eso”. (E24) En ello se evidencia un cambio social, pues hoy la sexualidad es un campo de obligatoria enseñanza, pero la mayoría de las trabajadoras no alcanzaron a vivir esa posibilidad y los vacíos son llenados por las amigas.

Antes en el colegio casi nunca le explicaban eso a uno, por ejemplo cuando ya crecí, ya me hice grande, me salí de la casa y me fui sola, pa Montería a conocer por allá, me puse a trabajar, a estudiar, yo sola sin casarme. Ya por allá conseguí amigas y empecé a conocer y me empecé a avispar y a bailar y eso así. (E26)

Temas de la educación sexual: mucho se dice, pero en últimas no sé nada

Al indagar por el interés sobre la educación sexual para hombres y mujeres, los planteamientos de las mujeres contienen tres asuntos básicos: el uso de métodos anticonceptivos, la prevención de ETS y VIH-Sida y la vida sexual. El uso de los métodos anticonceptivos ocupa el 55,2% del interés, la prevención del Sida, el 25,2% y cómo obtener placer en las relaciones sexuales el 17,7%. También hay un 1,9% de mujeres que consideran de interés todos los temas anteriores.

El gran interés por el uso de métodos anticonceptivos se explica por la incidencia de los embarazos indeseados

relacionados con prácticas inadecuadas de administración de anticonceptivos. Se cuenta con una cierta difusión sobre ellos, pero la información sobre sus condiciones de uso es insuficiente: “mucho se dice, pero en últimas no sé nada”. (E45)

La prevención del Sida y las ETS es un asunto relevante en la vida de las mujeres; no sólo se habla del problema del VIH-Sida sino también de su epidemia. En Urabá no se cuenta con información desagregada por sexo y la ocurrencia del SIDA en mujeres se presenta sólo con relación a la transmisión perinatal, lo que deja descubiertos muchos campos.¹² No se usa condón para prevenir ETS dado el temor a que la pareja piense que hay desconfianza, desestimando la posibilidad de un contagio de Sida con base en una supuesta fidelidad mutua entre los cónyuges, lo que en Urabá es muy improbable.

Anticoncepción: cuando él vino ya me encontré operada

Los métodos anticonceptivos tienen una presencia permanente en Colombia desde las década del sesenta y setenta, empero en las zonas rurales y municipios alejados su obtención es más limitada. Para las trabajadoras bananeras, de procedencia básicamente rural, sus hijos e hijas son la primera generación que vive en el medio urbano, lo que señala particularidades en el uso y conocimiento de los métodos de anticoncepción. Aunque representan una de las grandes revoluciones de la humanidad, la mayoría de los métodos de control natal son para mujeres: “yo culpo a los laboratorios y personas que los hacen, porque siempre es para las mujeres, el machismo se ve desde la

12. Núñez, *op. cit.*

elaboración, oí de una píldora para hombres en los Estados Unidos, pero eso por aquí no se ve”. (E59)

Hay métodos a los que uno no se habitúa, no se adapta del todo, todos los métodos son inseguros, cada uno tiene su porcentaje. A unas les conviene y a otras no, eso depende de los organismos. (E1)

Número de hijos e hijas: no se deciden, llegan...

Social y culturalmente las mujeres son vistas como las principales responsables de la anticoncepción y el embarazo, se piensa que son ellas quienes *deben cuidarse* dejando a los varones al margen de los compromisos con la sexualidad y la reproducción. El 32,3% de las trabajadoras bananeras deciden con sus cónyuges el número de hijos e hijas, mientras el 31,4% manifiesta que nadie tomó la decisión; el 31,3%, deciden desde su autonomía y el 5% viven en situaciones de dominación en las que el marido toma la decisión.

Para las mujeres que deciden con sus maridos la realidad los rebasa: “pues, decidimos tener dos hijos, tuvimos tres porque el otro vino sin desearlo, sí, pero la decisión fue de los dos, actualmente, estoy sola y yo soy quien decido”. (E6) Algunas que deciden solas el número de sus hijos e hijas consideran que tienen autonomía pues responden por ellos: “yo la tomé desde que estaba en mi casa, yo dije: voy a coger un marido, voy a tener dos hijos y listo, ojalá me los mande mellizos, quería salir de una vez”. (E4)

Los hombres que deciden sobre la cantidad de hijos e hijas no permiten que sus mujeres regulen la concepción porque ven en ello posibilidades de infidelidad. Algunas han tenido el valor de hacerlo a espaldas de sus parejas y otras se han resignado a la suerte de *llenarse* de hijos.

Algunas después de diez o más hijos e hijas toman la decisión de operarse.¹³ Las razones para no tener más hijos son la situación económica y las condiciones que tengan para atenderlos: “más niños no, la situación está muy dura y no aguanta, uno trabajando en fincas y esos niños en la casa, esos niños sufren mucho, así no, qué pereza”. (E46)

Responsabilidad con un embarazo: a ellos no les importa irse y no volver

Sobre la responsabilidad del embarazo el 36,4% de las trabajadoras bananeras señalan que están muy de acuerdo con que la mayor responsabilidad es de ellas, el 34,6 % está en desacuerdo y el 29% poco de acuerdo.

La visión de las mujeres como primeras responsables de embarazarse se refuerza con recomendaciones como cuidarse, pues son ellas las que quedan a cargo de los hijos e hijas: “las mujeres nos mantengamos más pendiente de eso, ellos con poner el muchachito e irse, uno es el que pasa trabajos con él”. (E18) Esta postura de las mujeres se debe principalmente a la falta de responsabilidad de los hombres en la crianza de los hijos e hijas.

Las mujeres que piensan que la responsabilidad es de la pareja lo plantean así: “debe ser por igual, se debe asumir la responsabilidad entre ambos”, pese a ello ellas toman las medidas para decidir el número de hijos e hijas, pero cuando el método anticonceptivo *falla* son vistas como las *culpables*. La postura intermedia está en relación con el tipo de vínculo conyugal: “así sea que él esté tomando algo, yo no me confío, aunque eso depende

13. Término usado como sinónimo de ligadura de trompas, con lo que se le conferirle el estatus de la operación de las mujeres.

de la relación, si es estable se hace el acuerdo, si no, se tienen que cuidar porque no queremos andar con hijos de muchos hombres”.

Métodos anticonceptivos: que lo usan, lo usan

Yo me operé hace trece años, los siete hijos fueron capricho mío, porque me parecía diversión tener hijos, estaba muy ignorante, y como yo fui una mujer que no sufrí teniendo hijos pues los tenía. (E44)

El 12,9% de las mujeres no han practicado ningún método de anticoncepción, y este porcentaje es fundamentalmente de mujeres mayores: “pues los hijos eso era que cuando nos queríamos de vez en cuando, ahí ya teníamos el niñito, ja, ja, ja... ni cuenta me di, fueron llegando, fueron llegando así”. (E5) En general las mujeres tienen información sobre los métodos anticonceptivos pero con datos que circulan sueltos y desarticulados. Los métodos más recientes, tales como parches, óvulos y la anticoncepción de emergencia,¹⁴ son desconocidos en la zona.

El 27,8% usan anticonceptivos orales, el 27,5 se han hecho ligadura de trompas, y el 20,7 usan *inyecciones*. En menores proporciones están el uso de dispositivo intrauterino 7,1%, el condón 1,9%, la vasectomía 1,8%, y el coito interrumpido el 0,3%.

Aunque los anticonceptivos orales son el método más común, dado su amplio acceso y su eficacia, sin embargo, el margen de error lo marcó Daniel: “me llegó así de sopetón, yo planificaba con pastillas, allí en ese preciso momento, ese día tenía yo pastillas”. (E25) Un limitante

14. Consiste en ingerir unas pastillas, que si se toman doce horas después de una relación sexual pueden impedir el embarazo.

para el uso de los métodos orales es la poca claridad sobre cómo tomarlos. Sólo saben que en situaciones de gripa, vómitos, ingesta de antibióticos y otras drogas fuertes el efecto se disminuye.

La ligadura de trompas es muy usada dado su carácter de permanencia, pero a su vez las atemoriza, pues aspiran a conseguir un verdadero hombre que generalmente está asociado a la posibilidad de *darle un hijo*: “yo, yo sí he planificado, yo no me he operado, no me gusta, no me ha gustado nunca, pero yo trago pastillas, es que después me junto con alguien, le quiero dar un hijo ¿y entonces?”. (T4)

Aunque el uso de *inyecciones* es un método muy utilizado y que les brinda mucha tranquilidad, muchas mujeres manifiestan no conocerlas bien.

El poco uso del dispositivo intrauterino DIU se debe a las dificultades que producen por su uso. Frecuentemente se les *encarna*, se *desacomoda* o cambia su posición debido a los esfuerzos que realizan en su trabajo. Adicionalmente lo asocian a los peligros de infección derivados de su uso y del riesgo por una vida sexual promiscua: “desde que me lo puse llegaba a privarme del dolor que me daba, cuando me lo quitaron me dijeron que estaba infectada, que eso estaba destrozando mi organismo, me dejó el dolor bajito”. (E59) Otra de las razones de su poco uso es el aumento del sangrado en las menstruaciones y la inflamación pélvica: “a mí el dispositivo se me encarnizó, yo era ahí con una hemorragia como me tocaba abonar y brincar, por eso lo tenía encarnado”. (T3)

Algunas mujeres bananeras consideran que el DIU no es bueno usarlo: “a nosotros no nos sirve el DIU, se corre y nos hace daño por la fuerza que hacemos, por eso no nos sirve y causa infección a muy poquitas les funciona, esas

se mantienen contentas, a la mayoría no les ha ido muy bien, no es tan confiable”, (T4) sin embargo es y pese a las dificultades: “cuando yo le dije a la enfermera mi oficio, dijo que no lo aconsejaba, porque con el trabajo que la matriz hace fuerza y el DIU se va enterrando”. (E31)

Otras situaciones asociados al DIU son los imaginarios creados por el desconocimiento del tamaño real y de su ubicación en el útero; plantean que *estorba*, *chuza*, o tienen la sensación de tener un *aparato por allá*; situaciones que se hacen más fuertes en tanto creen que el pene lo empuja, lo corre o lo mueve.

El poco uso del condón se debe a que los hombres afirman que no los deja sentir. Sin embargo muchas mujeres son firmes en la exigencia de su uso: “me gusta porque evita muchas enfermedades, las venéreas y sobre todo el Sida, muchos se lo colocan y hay otros que dicen que no, que la satisfacción que sienten no es igual, pero conmigo que lo usan lo usan”. (T4) El condón lo usan, en general, mujeres que no viven aún en sus familias de origen y son los varones quienes prefieren su utilización, debido al temor a que las familias se enteren: “más bien él era el que se cuidaba que yo no fuera a quedar embarazada [...] yo nunca me atrevía de cuidarme porque me daba miedo que me fueran a pillar unas pastillas, o algo así por el estilo”. (E13)

La baja realización de vasectomías se debe fundamentalmente a los mitos que existen en torno a las implicaciones que tendría en la virilidad de los varones: “los hombres se cuidan apenas con condón o los que se quieren hacer con la vasectomía, que son más poquitos todavía, les da miedo no quedar *sirviendo*, en lo del condón no están acostumbrados a utilizarlo, la verdad es que hombres y mujeres decimos que no nos gusta”. (T3)

Impedimentos para la anticoncepción: lo tuve porque no sabía planificar

La evidencia empírica muestra una tasa de natalidad muy alta en la región de Urabá y las razones para ello pueden estar articuladas a los impedimentos que las mujeres tienen para usar métodos anticonceptivos, entre ellos están: su desconocimiento (39,5%), la falta de recursos económicos para obtenerlos (33,9%); y la oposición del marido (22,6%). También los planteamientos religiosos (4%) son causantes de ello: “a mí la religión no me deja planificar, cada pastilla mata una vida”. (T3)

La desinformación y el desconocimiento de los métodos anticonceptivos y su uso son las causas por las que las mujeres señalan no saber planificar: “yo había decidido tener uno solo, esa era mi meta, cuando tuve el primer niño, pues pensé: ya no voy a tener más... pero quedé y tuve que tenerlo, lo tuve porque no sabía planificar”. (E52) Las causas del desconocimiento no sólo ocurren por no haber escuchado hablar del tema sino también por la calidad de la información: “vea es que uno escucha mucho al respecto de la planificación, pero no han sido en capacitación, sino por ahí, o sea que uno no sabe bien”. (E3)

Para aquellas mujeres que saben de los métodos es común también que no conozca las condiciones en que deben usarlos haciendo que no funcionen: “bueno, en ese tiempo no sabía, porque como nunca había planificado, cuando tuve el segundo niño empecé a planificar. Vendían unas pastillas que son con vitaminas. Entonces yo me tomaba las vitaminas, y tomándome esas vitaminas quedé en embarazo del segundo”. (E42) Otra situación que afecta el uso de anticonceptivos es el temor a que al hacerlo, se afecte la salud o las posibilidades de seguir obteniendo placer en la sexualidad.

La desinformación lleva a que, las mujeres que no cuentan con el dinero para comprar las pastillas o colocarse la inyección, aunque estén cubiertas por el Plan Obligatorio de Salud no los adquieran. Además tienen dificultades para asistir a las citas de *planificación* pues en muchas empresas bananeras no se considera una razón válida para dar un permiso, lo que las hace desistir de volver al control. Agregan que los médicos y enfermeras no brindan la asesoría necesaria y que la atención que brindan es rápida y las presionan para que usen otro tipo de método, sin considerar sus deseos y necesidades. “el Seguro pone el DIU y da pastillas, la inyección no la cubre el POS, eso nos dan lo que les da la gana a ellos”. (T2)

Aborto: les ha causado hasta la muerte

Aunque hay subregistro, se calcula que el número de abortos en Colombia está entre 335.000 y 500.000 por año. Según Profamilia el 37% de los embarazos termina en aborto; se estima en 400 las mujeres que mueren por este motivo y diariamente una mujer fallece como consecuencia de los problemas derivados del aborto por fuera de los sistemas de salud.

Ante los embarazos indeseados que usualmente ocurren por no usar anticonceptivos, por las fallas en los mismos o por embarazos causados por violación, y ante los riesgos de salud para la madre al no contar con el apoyo de la pareja, las opciones de las trabajadoras bananeras frente a ellos son regalar o entregar el hijo al padre o interrumpir el embarazo.

La postura sobre el respaldo o rechazo del aborto la mayoría de las mujeres optan por el último aduciendo la responsabilidad con la vida en sus vientres y señalando que al momento de engendrarlos se adquiere un compro-

miso con el nuevo ser: “desde que un niño es engendrado en el vientre es una nueva vida y todos tenemos derecho a la vida, un niño que está en el vientre es una vida y hay que respetar esa vida”. (E14)

La decisión de mantener un hijo a pesar de no desearlo se asocia a los preceptos morales que las inclina a defender la vida sustentando su dimensión sagrada y en la cual ellas no pueden intervenir: “yo nunca he estado de acuerdo con el aborto. Primero que todo pienso que una mujer debe de cuidarse y si de pronto queda en embarazo por x o y motivo debe tener ese bebé”. (E23)

Se encuentran mujeres que luego de haber tomado la decisión de abortar se arrepienten, expresan sentimientos de culpa lo que les marca la vida: “pensé en abortar pero él fue más fuerte que yo, lo intenté, para que voy a decir mentiras, lo intenté, yo bregué con unas pastillas, ahora me arrepiento”. (E10) En otros casos factores como el temor a la reprobación social o posturas religiosos generan dudas en las mujeres, de manera que cuando aparecen las dificultades que se presentan al momento de abortar optan por continuar su embarazo.

Ella me mandó a llamar, que fuera, que me lo iba a hacer, y yo ya tenía como cinco meses de embarazo. Entonces yo llegué, yo anduve todo el tiempo del embarazo en la moto, yo de la moto me caí y fui al médico para ver si el niño por esa caída salía y no salió, cuando llegue allá yo me puse a pensar que había tenido tanto inconveniente para deshacerme de ese embarazo y nada había resultado, pues me dije: que fuera lo que Dios quisiera, voy a tener mi hijo. (E18)

También señalan los riesgos que se presentan en un aborto para la vida de la mujer, dadas las condiciones de clandestinidad en que se llevan a cabo, que puede llevarlas a la muerte por la falta de una debida atención cuando se

presentan complicaciones. En general ocurre que cuando van al médico ya es demasiado tarde: “personalmente yo no comparto con el aborto [...] he visto muchos casos de compañeras que se han practicado el aborto, les ha causado hasta la muerte”. (T2) Además advierten sobre las consecuencias que se puedan derivar: “no critico a quien aborte su hijo, me da pesar porque no se sabe qué consecuencias de enfermedad quede después del aborto.”

Un 37,9 de las trabajadoras plantea que han abortado; de ellas el 60,7% abortó por causas naturales mientras que un 39,3% optó por un aborto inducido. Entre los motivos para hacerlo está el no contar con el apoyo de la pareja; las dificultades económicas o familiares, dada la permanencia de las mujeres en su familia de origen; la presencia de problemas de salud; el no deseo de tener ese hijo, o un embarazo luego de una violación.

Las mujeres que abortan de manera natural resienten el hecho en la medida en que se trataba de embarazos deseados: “yo tuve dos abortos, el primerito nunca había salido en embarazo y se me salió así, con otro de dos mellizos también me cogieron cólicos y los tuve así [...] no soy partidaria de que una mujer aborte porque los hijos son lo más sagrado que uno tiene”. (E1)

Como una manera de no tener que recurrir al aborto las mujeres plantean la necesidad de tener una actitud preventiva con los embarazos llamando a la práctica de métodos anticonceptivos: “no estoy de acuerdo, si uno no desea tener más hijos lo que debe de hacer es cuidarse, yo el último hijo que tuve no era deseado, muchos me dijeron que lo abortara y yo no quise, yo dije: yo tengo un hombre que responde por él y yo lo voy a tener, si es un niño que ya viene al mundo que venga”. (E33)

Los abortos realizados en condiciones de clandestinidad son riesgosos para las vidas humanas, en tal sentido,

más allá del acuerdo o no con relación a su práctica, las trabajadoras bananeras plantean que es necesario el apoyo médico para realizarlo y que éste es un problema de salud pública. El 61% de las mujeres señala que quien decide abortar debe tener atención médica, el 20,5% señala tan sólo una cierta simpatía por tal medida, mientras el 18,5%, manifiesta su desacuerdo y, relacionado con el mismo, el derecho a ser atendidas en los servicios de salud.

Yo solo deseaba tener un solo hijo y se me vino otro, entonces pensé más de una vez en no tenerlo. Me llevaron donde una señora el mismo día, una señora que hacía abortos. La señora me dijo que sí y todo, que valía como setenta mil pesos en ese tiempo, y yo busque la plata. Parece que alguien la delató, ella trabajaba en un puesto de salud y tuvo problemas, eso fue a la Inspección y todo. (E37)

El temor a la muerte viene ligado a la circulación de un conjunto de historias originadas en prácticas insalubres y peligrosas y a las que las mujeres recurren ante el estrecho acceso a servicios de esta naturaleza. Las mujeres no tienen opciones para el aborto y los intentos que realizan son a partir de consejos de amigas, muchas veces tan desinformadas como ellas: “una muchacha que tuvo un aborto, ella tenía tres *peladitos*, eso fue en Turbo y se tomó unas pastas que le mandaron y la muchacha se murió y quedaron los tres niños huérfanos”. (E24)

Las trabajadoras insisten en los riesgos que entraña un aborto clandestino. La realidad es que pese al desacuerdo, muchas mujeres lo han practicado en condiciones de precariedad, poniendo en riesgo su reproducción futura: “[...] ella se ocasionó cuatro abortos, me aterraba era como lo hacía, mantenía siempre un palito, le labraba la punta al palito, se introducía el palito ese y con eso se provocaba los abortos, después se consiguió un hombre que la quería

y quería tener su hijo de ella, desgraciadamente ya no pudo tenerlo”. (E9)

Otro horizonte en la discusión sobre la despenalización del aborto, se busca que, estando o no en acuerdo con su práctica, el debate se sitúe en responder a las preguntas que surgen cuando una mujer es violada y queda embarazada o para las que el embarazo o el parto significan un riesgo mortal. Frente a ello el 54,1% de las mujeres tienen una postura de mucho acuerdo respaldando la despenalización del aborto, en una postura intermedia está el 18,8% señalando su poco acuerdo y finalmente se ubica un 27,1% de mujeres que no lo aceptan ni están de acuerdo con su despenalización.

Sexualidad violentada y cosificada en el trabajo

Una característica tradicional en la vivencia de la sexualidad de las mujeres ha sido la negación de su propio placer. La influencia religiosa ha llevado a que lo asocien con el pecado, limitándoles las posibilidades de goce. En la juventud la mayoría de las mujeres vivieron una sexualidad reducida que negaba la manifestación de su sexualidad, hoy sin embargo, esto no impide que el inicio de la vida sexual se dé cada vez más temprano.

Para el grupo de mujeres mayores, el primer encuentro sexual fue doloroso y generó miedos, pues no tenían conocimiento sobre lo que iba a sucederles: “no, pues yo más asustada, eso fue muy horrible imagínese, yo hasta me enfermé, mejor dicho me daban ganas de devolverme, mi mamá no me había dicho nada, hubo hombres que se querían llevar a uno por ahí, ellos mismos le enseñaban a uno como se iba a poner uno”. (E47)

Saraviadas

Con una sabiduría construida a lo largo de varios maridos la negra afirma necesitar de un experto en saraviadas. Con el primero no logró sentir nada. Él se

montaba y listo, hacia sus asuntos y ella quedaba en las mismas, ni siquiera sabía qué era eso de un orgasmo, no se le ocurría esa palabra. Según ella, eso explica que no quedara en embarazo, ahora con saraviadas ha tenido varios hijos y ya sabe vía a la experiencia sobre las ventajas de un segundo, tercer o cuarto marido... ellos al saber que la mujer ha tenido otros maridos, se esfuerzan en darle placer y saraviadas, de ahí la conveniencia de cambiar... y además, hay que tener hijos con ellos, no tenerlos puede acabar con placeres y saraviadas. Crónica 4

Violación: como él tiene su chopo, pues qué, me tocó hacerle el favorcito

Las ocurrencias de violación sexual en las fincas o sus inmediaciones han logrado establecerse a través de las encuestas. Al preguntar por episodios de violación¹⁵ relacionados con el trabajo, el 92,1% de las mujeres señala que no les ha sucedido, mientras el 7,9% denuncia el hecho. Como causantes de las violaciones acusan a algunos compañeros de trabajo, jefes y desconocidos.

En los casos de violación por parte de compañeros de trabajo es común observar que aprovechan la presencia de la mujer en un lote aislado del resto. La violación por parte de los jefes se ha producido en citas que se pactan por fuera del trabajo y en las que son forzadas a tener sexo. Otras violaciones se realizan en las inmediaciones de la finca, donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor debido al aislamiento y la existencia de parajes solitarios comunes en el medio rural.

Un testimonio reseña una violación realizada por parte de un coordinador usando, no solamente la presión derivada del cargo, sino también un arma. Pese a este agravante, la mujer afectada no logra verlo como una violación:

15. Acceso carnal sin consentimiento.

“me tocó tener relación sexual con él en el monte, él me mandaba para los últimos lotes, y como él tiene su chopo, pues qué, me tocó hacerle el favorcito”. (E35)

Acoso sexual: los coordinadores eran los dueños de sus mujeres

Entre mano y mano... se acaba mi vida

La despampanante mulata atrapa las miradas de todos, su piel brillante, lustrosa, se hace más llamativa con el sudor que le recorre el cuerpo. Es joven y bonita, lo sabe y se pavonea. Hace dos días llegó a la finca y el ambiente hervía al son de sus caderas, muchas cosas se transformaron desde entonces. El administrador, ajeno a todo lo que no sea mandar e insultar se ha transformado por la magia que emana de un cuerpo de mujer joven y bonita, unas piernas, unas tetas, unas curvas... hoy aparece como el más digno y responsable maestro del banano, con paciencia sin igual, toma las manitos de la chica, le enseña a meter las manitos de banano en una caja. Y como el más diestro jugador de billar a dos bandas, por un lado le enseña y por el otro, en medio de sus lascivas miradas y una que otra carcajada lacerante, cobra por anticipado la enseñada. Todos se enteran y muchos más callan. Crónica 5

El acoso sexual¹⁶ aparece como concepto a partir de la década de los setenta en los Estados Unidos, relacionado con los debates sobre la discriminación. En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones y reduce los horizontes de empleo y promoción.

El acoso sexual es una forma de violencia laboral, dirigida principalmente contra las mujeres y, en general,

16. Comporta una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo, repetidas y no deseadas que ofenden a la persona involucrada y le provocan una sensación de sentirse amenazada, humillada, denigrada, desvalorizada. Novatti, 2002.

un ilícito silenciado, surge el temor cierto y fundado a perder el empleo. Constituye un acto de intimidación que ignora la voluntad de las personas afectadas; niega el derecho a la integridad física y psíquica, convierte al sexo, género u orientación sexual en objeto de hostilidad y ofensa, utilizando tales diferencias para establecer jerarquías.¹⁷

La OIT lo ubica como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo señala como un problema de seguridad, salud y discriminación, y lo considera como una inaceptable situación laboral que lleva implícita una forma de violencia. Para que haya acoso sexual deben integrarse un comportamiento de carácter sexual que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante.¹⁸

Con relación al acoso sexual se establecer un primer grupo constituido por quienes señalan que no han vivido situaciones de esta naturaleza y un segundo que denuncia su ocurrencia. Relativo a la frecuencia con la que han sido acosadas sexualmente y con independencia del actor involucrado, al 66,2% de las mujeres nunca les ha ocurrido, al 24,2% alguna vez, sin ser permanente, y al 9,6% muchas veces.

La no presencia del acoso sexual está sustentada en una relación que transcurre por cauces de normalidad: “no en ese aspecto todo normal”, (E38) donde las mujeres plantean contundentemente que no ocurre: “pues, hasta hoy allá donde yo trabajo, no ha ocurrido eso, allá no han ocurrido esas vainas”. (E21)

En este escenario se encuentran dos hechos generadores de respeto; el primero es la presencia de una ad-

17. Lubertino, *op. cit.*

18. ISPM, 2003.

ministradora que pone límites a los acosadores sexuales: “acoso sexual, no, porque afortunadamente cuando yo entré a trabajar administraba una mujer, muy buena por cierto, y ella no, nos trataba muy bien, tanto a los hombres como a las mujeres”. (E46) El segundo factor son las políticas empresariales que sancionan estas conductas. Adicionalmente en los casos en que hay relaciones afectivas y sexuales entre trabajadores y trabajadoras, estas conductas no entrañan ningún factor de coerción: “lo que hacían pues las mujeres ahí, lo hacían de gusto, nunca observé un trato como de presión”. (E10)

Con una postura intermedia están las mujeres que manifiestan situaciones de acoso sexual de manera ocasional: “a veces sí se presenta, sí,” (E18) según estas apreciaciones el acoso sexual es recurrente y *muy normal*: “los hombres acosando como siempre”. (E2)

Al preguntar por el causante del acoso sexual, las mujeres señala a sus compañeros de trabajo (61,3%), el 37,3% a sus jefes, y un 1,3% a otros actores. Sin embargo al profundizar en las afirmaciones, cuando hablan de los coordinadores, supervisores o gerentes, se tipifican con claridad situaciones de acoso sexual, empero, cuando estos mismos relatos ubican como actores a sus compañeros de trabajo, encontramos que en muchos casos no se trata de acoso sexual sino de una insistente propuesta amorosa.

Se considera acoso sexual leve cuando se desarrolla a través de chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, observaciones sugerentes o desagradables; el moderado cuando se incluyen miradas, gestos lascivos, muecas; el medio puede incluir llamadas, cartas, presiones para salir, observaciones desagradables sobre el cuerpo, la vestimenta, contactos físicos innecesarios, tales como caricias, roces o palmaditas; el fuerte incluye contacto físico, manoseos, sujetar o acorralar; y el muy fuerte

cuando existen presiones físicas y psíquicas para tener contactos íntimos no deseados.¹⁹

Acoso sexual de los jefes: si quiere trabajo, ya sabe qué hacer

Al indagar por la existencia de acoso sexual generado por los jefes²⁰, es decir personas con algún nivel de jerarquía y poder sobre ellas, un 10,4% manifiesta que el acoso se presenta en la finca, frente al 89,6% que manifiesta que no ocurre. La cifra puede reflejar débilmente la realidad pues muchos de los casos de acoso sexual encontrados, se presentan antes de la vinculación de la mujer a la empresa, de manera que si ella no accedió a tales propósitos, hoy no es una de las entrevistadas.

Puño, nariz, senos y boca

La recién parida estaba exuberante y las fantasías sexuales del supervisor bailaban incesantes, la muchacha siempre le había gustado, y ahora, después de parir, había quedado más bonita, él que hasta ahora se había contentado con mirarla y saborearse, tenía nuevos planes; con cara de cordero degollado y luego de contarle sobre sus problemas del oído, solicitó un poco de leche materna destinada a calmar su gran dolor. Ella que algo había oído sobre las bondades curativas de leche materna accedió sin más... pidió un algodón para impregnarlo de su leche, a lo que el coordinador señaló que el efecto deseable tenía que ver con unas gotas de leche tibia y recién sacada. Fueron entonces al vestier, cuando la muchacha destapó su pecho, una boca gigante se le abalanzó; con un ritmo similar, el puño indignado de la chica, se estrelló contra una nariz muy cerca a ella. Crónica 6

19. Palmieri, Carmen, Investigación de la Secretaría de la Mujer de la UPCN con trabajadoras del sector público, 1999.

20. Se realiza por parte de un superior jerárquico.

Uno de los casos más comunes es aquel en donde la mujer es invitada por los coordinadores como preludeo a la obtención de un empleo, en caso de rechazarla la mujer es descartada: “sí sucede, porque muchas mujeres cuando llegan a solicitar un trabajo, primeramente el coordinador le hace una invitación, si la mujer acepta esa invitación le dan el trabajo, si no la descartan”. (T5)

Muchas para poder conseguir empleo aquí, tiene que dejarse manosear del jefe, muchas veces llega una muchacha bien presentada, y el coordinador le dice, bueno yo sí le doy el empleo, pero ya sabes para dónde nos vamos a ir el sábado, cuando vamos a salir. (T5)

En la comparación entre el pasado y el presente, aparece una versión según la cual los niveles de acoso sexual que se presentaban en los años setenta eran aún mayores que los actuales, se destaca como si bien en ese tiempo era más fácil conseguir empleo, el acoso sexual era más fuerte.

Era más fácil para uno conseguir trabajo, porque uno llegaba a una finca y no le ponían tanto problemas, ni exámenes le mandaban a hacer, pero sí se veía más el acoso sexual por parte de los coordinadores, ellos empezaban a molestarlas, y la que no le aceptaba la despedía, o sea que si no le aceptaban las echaban. Eso pasaba en la mayoría de las fincas, en los años del setenta más o menos. (E19)

Otros casos muestran la presión y el chantaje con la amenaza de ser despedidas, cuando entran a trabajar, si no acceden a propósitos sexuales: “pasó con el administrador y una muchacha que llegó a trabajar allá, la presionó para eso, la chantajeaba, le decía que la puerta era muy difícil para salir, si ella no aceptaba, los compañeros también acosaban, pero ya la presión más dura lo veía era en los empleados”. (E10)

Si bien no todos los administradores son acosadores sexuales, la situación se presenta con fuerza: “hay un administrador que es muy liso, ese a la primera oportunidad que dé, por ahí se mete y es buscando y haciendo propuestas indecentes, el otro sí es muy serio, charla con uno y todo, pero es muy serio, es un señor de edad y es muy respetuoso”. (T4)

Según los propios administradores hay algunas empresas que han empezado a establecer el respeto como parte de la cultura empresarial y no se permiten estos abusos, incluso sancionando con el despido: “el que se resbale la paga” (E62); el administrador entrevistado señaló que ha escuchado que tales comportamientos eran comunes antes: “he oído hablar que antes los coordinadores eran los *dueños* de sus mujeres, ahora les ha tocado salir” (E62).

Ilustrando lo que ocurre cuando una mujer no acepta el acoso sexual de un hombre se presenta el caso de una mujer que a modo de retaliación fue enviada a descargos, muchas veces después del acoso sexual se pasa a agresiones sexuales: “en la finca donde yo trabajo, llegó un coordinador nuevo y mandó a una compañera para el lote 19, y después de que estaba en el lote, se le apareció de un momento a otro y la abarcó para cogérsela a las malas y como ella no quiso, la mandó a descargos con otras disculpas”. (T5)

Acoso sexual por compañeros: sí se lo han de comer los gusanos, que se lo coman los cristianos

A cada uno su poquito

La desfachatez se llama Diego, en el casino y con pretensión de convincente, muy orondo y nada majo, le decía a una mujer que más o menos rondaba los treinta años, no le de tantas vueltas al asunto, el problema suyo es lo cismática, si no es señorita, ¿por qué no le da a

cada uno su poquito?. Ella desconcertada, lo mira y gruñe de la rabia. Crónica 7

Cuando el acoso sexual es generado por los compañeros las cifras son mayores, en este caso un 31% señalan que el acoso sexual ocurre, mientras un 69% dicen que no. Los compañeros de trabajo ejercen presión y acoso sexual en el espacio de trabajo y también, muchas veces, fuera de él: “sí se lo han de comer los gusanos, que se lo coman los cristianos”. (E3) Los varones consideran que las mujeres tienen una *cierta obligación* de aceptar sus propuestas y generan presión en torno a ello: “me dijo, vamos a tener que hacerlo, le dije no, es que para mí el sexo es algo muy mío, muy personal, yo decido con quién o cuándo, no es porque otro fulano quiere, o porque me ofrece cincuenta o cien mil pesos, para mí no es más importante la plata que mi vida personal o que mi moral”. (E57)

También hay quien señala que las mujeres son reacias a denunciar o reconocer situaciones de acoso sexual: “aquí la mayoría de las compañeras dice que no, yo quiero hablar solamente por mí [...] el acoso sexual sí viene pasando, ya tengo siete años de estar aquí y desde que yo tenía como tres meses de estar aquí me ha venido pasando el problema de acoso sexual, es muy normal que yo les pueda gustar, caer bien a un hombre [...] pero es si yo quiero, no es porque él decide, es si yo quiero, si yo no quiero no, él no me puede obligar, él no puede estar haciendo comentarios”. (E44) Se destaca en el planteamiento de la mujer la claridad para decidir si accede o no, con opiniones como ésta se puede hablar de un subregistro, a más de las dificultades para deslindar entre el acoso sexual y otros acercamientos afectivos de los hombres hacia las mujeres: “los compañeros primero enamoran, y si uno no cede, se la montan”. (E57)

En los patrones de acoso sexual identificados en el sector bananero se establece que el mismo se desarrolla por períodos cortos, lo usual es que se presenta una presión por un tiempo y luego cede: “algunos son decentes, y ya algunos no, si uno no cede entonces le cogen rabia a uno, eso es por un tiempo, y otra vez ya se tiran de amigos de uno y ya todo normal, hay veces que lo tratan a uno como, o sea como objetos”. (E31)

Respuestas de las mujeres:

uno tiene que ponerse en la raya

Al caracterizar el comportamiento de las mujeres frente a situaciones de acoso sexual, se ubica que es diferenciado según se trate de jefes o compañeros. En general las mujeres desarrollan respuestas pasivas o activas; en las pasivas están las que no hacen nada y se quedan calladas antes estos hechos, y dentro de este mismo grupo se pueden ubicar a quienes tratan de ignorar al acosador, comportamiento más fuerte cuando se trata de los jefes, pues logran intimidarlas con el temor a perder el empleo.

En los comportamientos activos las mujeres optan por rechazar el hecho de varias maneras: la primera con insultos al agresor que buscan hacer que las respeten, *colocarlo en su sitio*. Esta actitud es común con los compañeros de trabajo pues frente a los jefes prevalece el intento de ignorar los hechos.

Un pequeño grupo de mujeres realiza algún tipo de denuncia a diversos actores con poder en la región, las mismas se colocan en distintos niveles dependiendo del acosador, denuncian ante la administración de la finca o ante el Comité Obrero, si el acosador sexual es un compañero, ante el Sindicato, si el acosador sexual es un jefe o un Comité Obrero, ante el Departamento de la Mujer,

en varios de los casos anteriores, incluyendo denuncias frente al acoso sexual por parte de dirigentes sindicales.

En los testimonios se encuentran modalidades de lo que se podría llamar *justicia privada*, ejercida por Sintrainagro o por actores armados: “cuando empezó el sindicato, entonces ya las cosas empezaron a cambiar y ya no se veía tanto acoso, porque es que había mucha violencia, entonces, por medio de eso ya la gente iba respetando más. Un coordinador se ponía en una cosa con una trabajadora y lo informaban y entonces se tenía que ir o lo mataban”. (E19)

Las mujeres que se han atrevido a denunciar encuentran dificultad para probar lo que dicen y muchas veces todo queda en el plano de un malentendido: “la señora dijo que la habían acosado sexualmente y fue un malentendido que se tuvo ahí; otras dicen que aquí se les da maltrato físico, verbal, pero es que aquí todos somos patanes, todos recochamos” (E64). La realidad es que son muchas las dificultades al momento de denunciar o hacer algo frente al acoso sexual, en tanto es un hecho usualmente oculto y difícil de probar.

Respuestas de las empresas: ubicaron a sus coordinadores en el derecho de la mujer

Entre las medidas de protección para las mujeres derivadas de prácticas empresariales está la existencia de políticas internas en las empresas que prohíben el acoso sexual por parte de hombres y mujeres frenando la ocurrencia de episodios de esta naturaleza y la posibilidad de denunciar ante alguna instancia.

Se daba como una presión de la parte administrativa con las mujeres para darles el empleo, o sea la presionaban o la amenazaban de que si no tal cosa con ella, no trabajaban en la finca, eso era muy frecuente, de

pronto las empresas cambiaron ese sistema y ubicaron a sus coordinadores en el derecho de la mujer, dentro de esta empresa prohíben el acoso tanto de la parte masculina como la de la femenina. (E65)

En la medida en que el acoso sexual no ocurre en todas las fincas ni afecta a todas las mujeres, a modo de medidas de protección se encuentra una actitud clara y firme por parte de las mujeres que logra poner a los acosadores en su lugar, el comportamiento fuerte y agresivo de las mujeres y la condición de *fealdad* que hace que los varones no la miren como *objeto sexual*.

Las mujeres que colocan en su sitio al acosador y resuelven el problema sin perder el trabajo y *amargarse* la vida manifiestan que muchos hombres renuncian a sus pretensiones sexuales cuando encuentran firmeza en ellas: “pasa mucho, pero luego pierden el interés, unos siguen insistiendo e insistiendo, pero uno tiene que ponerse en la raya, los compañeros también, pero en mi caso se dio más frecuente con los coordinadores, ellos ejercen la autoridad en la finca”. (E28). También es frecuente que las mujeres como forma de protección construyan una coraza agresiva que las recubre. De esta manera su actitud opera como una pantalla que las protege de las agresiones, empero tiene costos en su mundo interior pues se trata de alguien que en el fondo está llena de miedo.

En esa finca no, nadie me decía nada, porque yo dizque soy una bestia, por muy agresiva, a mí nadie se atreve a decirme nada. Yo siempre mantenía diciendo: yo vine fue a trabajar, yo no vine a buscar hombres aquí, porque hombres los consigo en cualquier parte, y el que me venga a molestar tengo una patada rancia en el pie, para pegársela en el trasero y una trompada, pa sácale las muelas, así que nadie se arrimaba, a las otras sí. (E10)

Hay un caso donde luego de una situación de acoso sexual a la cual la mujer no accedió el administrador se quedó tranquilo y no se dieron otras consecuencias. La mujer plantea que en la medida en que tenía el contrato firmado no tuvo temores a decir que no: “pues yo entré en la empresa por parte de un compañero que habló por mí con el administrador, cuando yo llegue allá el coordinador sí intentó de propasarse, pero como yo había firmado contrato, empecé a trabajar, yo no le acepté nada y no más”. (E8)

En los casos en que las mujeres no han cedido a las presiones de una persona con algún cargo directivo en la finca, éste les ha hecho la vida más difícil: “el coordinador es como demasiado enamorado, él en un tiempo me estuvo echando los perros, pero yo le dije márcala ahí, que no, él seguía que sí, y yo que no, entonces por eso me cogió como una rabiecita, y ahora soy la mala para él y en cambio con los compañeros de trabajo es un amor”. (E37) Incluso se dan situaciones de acoso sexual que revisten tal magnitud que las mujeres se ven muy afectadas por el clima relacional que les toca vivir y optan por dejar el trabajo.

Un administrador que llegó allá, estaba enamorado de mí, eso me invitaba [...] yo tuve que decirle al administrador que yo no, o sea que yo no andaba buscando marido, [...] llegó el caso que me tocó renunciar, le dije olvídese, usted a mí no me va a venir a chantajear... que porque yo no he estado con usted, que porque yo no le salgo, no, si las otras compañeras le han aceptado una invitación, yo no tengo por qué hacerlo, porque usted a mí como hombre no me gusta, yo me como lo que a mí me guste. (E39)

Otra consecuencia que se presenta por no aceptar las pretensiones sexuales de un acosador es el despido. Es

el caso de un Comité Obrero, si bien es un compañero de trabajo, tiene un poder especial en la finca expresado en la posibilidad de incidir en decisiones al interior de la empresa, en ese sentido cuando una mujer se muestra firme ante los avances sexuales y la presión, el hombre busca la retaliación, y si tiene poder la venganza no se deja esperar y toma la modalidad de despido.

A mí me pasó un caso así: en la primer finca que yo empecé a trabajar bien y el comité de allá, cuando eso era un muchacho, me invitaba todos los días, cuando iba a coger bus se sentaba junto conmigo, me decía que saliéramos, que estaba muy buena, que saliéramos a tomarnos unos traguitos, que saliéramos, me echaba los perros, me tenía hasta la coronilla y como yo no le acepte na, como al mes me vino la carta. (E14)

Sexo a cambio de favores: me colaboraba pero tenía que acostarme con él

Del acoso sexual se pasa con cierta facilidad a un intercambio de sexo por favores. Éste se presenta cuando un coordinador, o cualquier persona de un rango mayor que la mujer, ante una solicitud específica de trabajo, por ejemplo un cambio en la labor, tiene como condicionante de una respuesta positiva la aceptación de una solicitud sexual realizada por él. Se trata de inducción a la prostitución pues lo que queda en el escenario es un hombre que ofrece pagar en *especie* por un servicio sexual.

Cuando fui de primer a conseguir trabajo en una finca, a un coordinador que había allí le dije que me colaborara y entonces lo que me respondió fue que él me colaboraba pero tenía que portarme bien con él, acostarme con él. (T5)

Al preguntar a las mujeres si han tenido intercambios en los que la relación sexual sea la contraprestación: un

favor, el 82,1% señala que no, mientras el 14,6% manifestó haberlo hecho alguna vez y el 3,3% plantea que lo han hecho mucho. En comportamientos de esta naturaleza hay al menos dos distinciones desde el punto de vista de las mujeres, la primera es el caso en que la mujer por necesidad o temor, y con bajo nivel de conciencia, y la segunda es aquella en donde hay conciencia y voluntad.

La mujer que, abocada por circunstancias donde la necesidad y el miedo se constituyen en motivos para acceder a tener un encuentro sexual con un hombre, muchas veces no tiene conciencia de estar en un vínculo de prostitución. Lo que lo concreta de esta forma es el hecho de que, a cambio del encuentro sexual, ese hombre le va a hacer un favor, que puede ser, entre otros, no echarla, no perseguirla, etc. En estos casos existe un fuerte factor de coerción e intimidación, incluso hay coordinadores no tiene ningún reparo en decir a *boca llena*: “la que quiera trabajar aquí, tiene que alzar la nalga, me lo tiene que dar”. (E50)

Un segundo escenario es aquel donde la mujer, tras el explícito interés de verse ubicada laboralmente o de obtener otras prebendas en el trabajo se muestra, seduce y obtiene la atención de un varón con fines de interacción sexual: “algunas me han acosado, para verse favorecidas”. (E62) Aquí es consciente y explícito el interés de obtener algo a cambio de sexo. “hay unas que se enamoran con el coordinador y se creen coordinadoras”. (E59) Quien trafica con su cuerpo genera al interior de la finca un nuevo poder en torno a ella, lo que le brinda numerosos beneficios: “hay mujeres que en realidad sí dan pie a eso, lo buscan, y ellas toman como ese poder para ellas hacer lo que les da la gana en la finca. Sí, hay mujeres que son amantes del coordinador, del administrador [...], y las otras mujeres no les pueden decir como nada”. (E10)

La mayoría de las mujeres sienten vergüenza al reconocer que han desarrollado un intercambio sexual por favores, y lo explican afirmando que las circunstancias las arrojan o como un episodio más de una vida sexual caracterizada por encuentros sexuales con múltiples parejas. Sin embargo para ellas lo que distingue a una mujer que se acuesta con muchos hombres: “es que yo porque me acuesto con uno, dos, tres o más hombres, no soy puta, me estoy satisfaciendo”, y una mujer que tiene experiencias ligadas a la prostitución laboral es la existencia de cualquier modalidad de paga por el encuentro sexual, así esto difiera de la opinión de algunas trabajadoras bananeras quienes señalan: “una puta es la que lo da gratis, apenas por verlo mover, la que lo hace por necesidad no es puta” (E2).

El comercio sexual se presenta en situaciones ligadas a la búsqueda de trabajo o a la consecución de favores especiales, estos comportamientos configuran una modalidad de prostitución, así la mujer no sea muy conciente de ello y tenga múltiples justificaciones: “si es por gusto es una puta, pero si lo hace por necesidad no, es que a veces las mujeres se putean para ayudarle a la mamá”. (T3)

Las mujeres agobiadas por la necesidad se muestran, se ofrecen, seducen a potenciales palancas, con la ilusión de ser contratadas, este camino empieza desde el establecimiento de algún tipo de relación con personas cercanas al sector y pasa por la definición de la manera de ataviarse para realizar recorridos en la búsqueda de empleo: “para conseguir trabajo uno debe ir mostrando las piernitas para ver si así le dan el trabajito, muchas veces les toca de ir seductoras, de pronto puede ser la necesidad que la lleva a hacer eso”. (T4)

Un 12,3% de las mujeres reconocen haber cambiado sexo por favores: con los compañeros el 51,4% y con los

jefes el 48,6%. Se conoce de mujeres que mantienen relaciones sexuales con varios compañeros y que su móvil fundamental es el dinero: “unas se prestan para dárselo a otro para que él las ayude con plata, dicen que no les alcanza”. (T1) Se trata de casos de prostitución así la obtención del cliente sea un asunto mediado por un vínculo laboral, en tanto se trata de compañeros de trabajo: “ella tiene relaciones con ellos por plata, ellos, o sea el que está con ella va y le dice al otro, y entonces el otro viene también”. (T4)

En estas interacciones tan complejas se relata el caso de una señora que tenía sexo a cambio de dinero con uno de sus compañeros de trabajo, y al salir embarazada él dijo no tener ninguna obligación: “quedó embarazada, lo que él le dijo fue que si el había pagado no tenía obligación con el pelaíto”. Otra situación relacionada con la vida conyugal de una trabajadora se presenta con relación al perfil de sus maridos: “una señora de la finca siempre se conseguía un marido albañil, para que le hiciera la casa, se iba uno y venía otro, y le funcionó, ahora tiene su menca de casa”. (E18)

Constreñimiento a la decisión de ser madre

Si bien existen instrumentos y mecanismos de protección de los derechos humanos de las mujeres, además de fórmulas legislativas²¹ e instrumentos de protección, tanto en el plano nacional como en el internacional, subsisten prácticas que constriñen el ejercicio de los derechos asociados a la maternidad. El Código Sustantivo del Trabajo plantea medidas de protección, adicionalmente un fallo de tutela de la Corte Constitucional reitera la protección de la maternidad, mas no la considera como un derecho fundamental y por tanto no está cobijada por la acción de tutela. Los avances de la Corte se han dado en el sentido de reforzar la estabilidad para las mujeres en embarazo o lactancia aún en el caso del vencimiento del plazo de un contrato a término fijo. En ese mismo sentido volvió a pronunciarse planteando la tesis de *derecho a estabilidad reforzada* para las embarazadas.

21. La Carta Constitucional plantea los derechos ligados a la maternidad: como libertad de decisión (artículo 16) que preserva la libertad de construir un proyecto de vida propio; la igualdad (artículo 13) que prohíbe la discriminación por motivos de sexo, derechos prestacionales; protegidos a través de medidas especiales. (artículos 43 y 53).

Con relación a las circunstancias que rodean el embarazo de una trabajadora de la agroindustria del banano se viven dos situaciones problemáticas: la primera es la que se presenta antes de ingresar a trabajar, escenario donde la posibilidad o realidad de un embarazo actúa como obstáculo para conseguir el trabajo, y la segunda es con relación a la vivencia de un embarazo en medio de un clima de hostilidad para una mujer ya vinculada.

Restricciones de ingreso: no les sirve que las mujeres estén pariendo

Las mujeres que aspiran a ingresar como trabajadoras a una finca bananera ven restringidas sus aspiraciones por un clima general en el cual se dice que las “trabajadoras mujeres son un problema por eso de los embarazos”. Este ambiente en sí mismo limita su posibilidad de ingreso o por lo menos lo hace más difícil. A las mujeres luego de un examen para mirar sus competencias frente al trabajo en esta agroindustria y como parte de los requisitos de ingreso, se les solicita la prueba de embarazo, pese a que es ilegal frente a la ley. Como un problema de mayor magnitud se les exige un certificado de ligadura de trompas. Ambas situaciones constituyen una afrenta grave a los derechos humanos de las mujeres y en particular al derecho a la libre opción de la maternidad.

La descarada

¡Salió en embarazo después de estar ligada!, el run run va y viene, todas se miran y tiemblan. ¿Qué hacer?, ¿cómo salir de semejante lío?, y por si fuera poco eso las perjudica a todas....La susodicha, dos años antes pagó unos cuantos pesos por un *certificado de ligadura de trompas*, sin él no podría trabajar y ella decidió invertir un dinerito en el asunto. Hoy por cosas del destino, perdón de Tino, su marido de estos

días, esta preñada, y no sabe qué cara poner pues ya la pipa camina antes que ella, por suerte la cara, va detrás. Crónica 7

Certificado de ligadura de trompas: reciben operadas, operadas exactamente

Con relación a la exigencia de certificado de ligadura de trompas, un 30,7% señalan la existencia en las fincas de esta práctica, mientras un 69,3% dicen que no. Las mujeres en las fincas también son presionadas para hacerse la ligadura, desconociendo su derecho a decidirlo libremente, pues ella es la directa responsable de decidir el número de hijos e hijas, el espacio entre los mismos y el momento de no tener más: “la administración no quiere casi mujeres, por el problemas de los hijos, el nacimiento de los bebés, por lo menos ya hay muchas fincas que no reciben mujeres por no pagar maternidad, reciben operadas... operadas exactamente, por medio de eso las reciben”. (E63)

A mí me pasó un cacharro: cuando llegué allá me querían obligar a que yo me hiciera operar para yo poder trabajar o si no, no me daban el trabajo, me dijo el gerente: usted se tiene que hacer operar para poder darle el contrato. Yo le dije señor si la mamá suya tuvo la oportunidad de tenerlo a usted, yo también debo tener la oportunidad de tener a mis hijos, porque es que yo tengo uno solo y yo quiero tener más hijos y yo no me voy a operar, si me quiere dar el trabajo me lo da o si no, no me lo dé y me dio el trabajo. (E7)

Frente a la presión que ejercen las empresas hay casos en los que las mujeres falsifican el certificado y luego se embarazan, viviendo entonces situaciones de tensión: “la mayoría de las mujeres están operadas, inclusive que una metió una mentira y dijo que estaba operada y salió en em-

barazo, luchando mucho conseguimos que no la sacaran, porque salió en embarazo estando operada, bueno sacó un papel, un documento falso”. (E54) Agregan las mujeres que en la entrevista de ingreso se hace mucho hincapié en los hijos, embarazos y maridos: “las preguntas siempre son ¿cuántos hijos tiene uno?, ¿cuál es la edad?, ¿que si tiene el examen que certifique que uno no puede tener familia?, ¿que si uno es sólo?” (E20)

Otra situación muy común es que cuando una mujer se embaraza en la finca le hacen una especie de sugerencia en donde le manifiestan que éste se lo aceptan, pero que *ni se le ocurra otro*, de esta manera la mujer vive una presión para ligarse, bajo el temor de perder su trabajo a futuro.

El administrador me decía que cuando saliera del embarazo, que me operara, y yo le dije que para que me voy a operar, el hecho de que yo esté en embarazo no indica que voy a estar pariendo a cada rato, no es que yo lo haya querido, o porque usted me diga que tengo que operarme, no, ya estoy en embarazo y de malas, qué más puede hacer, él me seguía diciendo que no, que vea, que es que a la empresa no le sirve que las mujeres estén pariendo. (E48)

Exigencias de ingreso: en sus papeles no aparece la prueba de embarazo

La resolución 3941 de 1995 señala la prohibición de la prueba de embarazo como requisito para el ingreso al trabajo; sin embargo, a pesar de ser ilegal es una práctica común, un 71,4% de las mujeres señala que la piden al momento del ingreso, y en contraste con ello un 28,6% dice que no: “con usted hay un problema, es que en sus papeles no aparece la prueba de embarazo, por eso no puede empezar y esperamos que pronto se haga la ligadura”. (E7).

Las mujeres plantean que en algunos casos las empresas encubren la solicitud de esta prueba determinando el laboratorio en el que se deben hacer los exámenes de ingreso. Las empresas realizan un uso indebido de este requisito y *aprovechan* a través del citoquímico de orina para hacer la prueba de embarazo: “ahora ya no las exigen directamente, ahora las disfrazan, piden citoquímico de orina y ahí se dan cuenta de eso”. (E59)

El empleo femenino se ve afectado entonces por la discriminación sexual y su mayor razón es la posibilidad del embarazo. En la región se pueden leer muchos signos que hablan de un clima adverso para ellas, situación que es razonable incluso para ellas: “por eso es que no les están dando trabajo a las mujeres en las empresas, en las fincas, ellos hasta tienen razón, porque se mantienen pariendo y aquí los mismos compañeros varones se mantienen atacando”. (E37)

En palabras de un trabajador la situación es la siguiente: “las mujeres no gustan por las cuestiones de la maternidad, aquí tenemos una compañera que también ingresó y creo que en un año tuvo en un año como tres niños; dos embarazos que abortó y uno que nació normalmente, entonces eso genera de que la empresa piense mal, y por eso es que le hacen la prueba de embarazo antes de ingresar”. (E51)

Embarazo hostigado: que la mantenga el que la preñó

Realizada la pregunta sobre la aceptación en las fincas del embarazo, un 32,5% dice que a las *fincas* sí les gusta y hay un clima de aceptación, mientras un 67,5% lo niega señalando el clima de rechazo existente. Pese al rechazo del embarazo se respeta y hay consideración por

dicho estado, un ejemplo de ello es el cambio de laborales durante este tiempo.

Existe una débil construcción en torno a los derechos asociados a la maternidad y a su reconocimiento como función social. En general ellas sienten un clima que no es propicio y las limita para autopercebirse con el derecho a embarazarse, pues captan una *recriminación* por su causa y muchas encuentran que la empresa “tiene toda la razón, pues ¿ellos acaso la preñaron?”. (T3)

El embarazo se considera una *falta grave*, y su vivencia para las mujeres está llena de temores, pues piensan que serán despedidas o sometidas al reproche público. La presión que reciben no viene exclusivamente de los empleadores sino también de los mismos compañeros que ven en la maternidad una disminución de la *productividad* y que suelen decirles: “si no puede, que coja su marido”, “hágale hija como lo hizo anoche”, “esta vieja está abroncada”, “chupa sangres, morrocas”, “que la mantenga el que la preñó”. Las mujeres dicen sentirse apoyadas durante el embarazo, pero al hurgar más profundamente se encuentran situaciones donde la aceptación está mediada por la agresión y el maltrato.

El 50,7% de las mujeres vinculadas y que están en embarazo se sienten bien tratadas por la empresa, pues son trasladadas a oficios más suaves para proteger su salud. Una parte de este grupo lo señala como normal; y en el caso de las que no varían sus labores no ven ningún problema pues no creen que deba haber consideración especial durante su embarazo. Un trato excelente en la época de embarazo lo mencionan el 21,3% de las mujeres, un trato *regular* el 16,1%, el 5,9% señalan que son maltratadas verbalmente y les asignación los peores puestos de trabajo. Un 6% manifiestan no saber cuál es

trato dado a las embarazadas en tanto no les ha ocurrido durante su estadía en la finca y ellas tuvieron sus hijos e hijas antes de ingresar.

Buen trato: no me sentí discriminada, en todo momento me apoyaron

El apoyo está muy relacionado con la historia de la mujer, si ha tenido muchos o pocos hijos, e inciden también las relaciones de solidaridad que haya construido: “en la finca hay una compañera que está en embarazo, pues si ella no puede hacer algo nosotras nunca la ponemos a que lo haga, por decir algo, este viernes hubo aseo, ella le dijo al capataz, *yo no puedo con el ácido*, entonces nosotras hicimos el aseo”.(E59) Cuando existen buenas relaciones entre las compañeras de trabajo a la mujer embarazada la rodea la solidaridad: “por ejemplo, si la embarazada está pesando, yo le corro las bandejas pa que le quede más fácil”,(E43) en cambio cuando existen rivalidades, las mismas compañeras se encargan de hacerle la vida imposible. El apoyo y la complicidad no sólo se obtienen de las compañeras, los hombres también actúan solidariamente: “me fue súper bien, allá los compañeros se la pasaban sobándome la barriga”. (E30)

Además de las relaciones con compañeros y compañeras de trabajo la situación con mayor incidencia en la percepción de buen trato para una embarazada está dada por el cambio de trabajo, donde el personal administrativo tiene una gran influencia: “no les ponen trabajos pesados, ni las ponen a usar químicos, ni cosas así, las que yo he visto, sí las han tratado bien”. (E1) Muchas afirman que les dieron la posibilidad de realizar trabajos más acordes a su condición teniendo en cuenta su estado y sus fuerzas: “pues no me ponían a hacer trabajos difíciles, yo

decía: -no puedo hacer tal trabajo y ellos me cambiaban, nunca me colocaban a hacer trabajos por encima de mis fuerzas”. (E19)

Las medidas de protección para las embarazadas las realizan diversos actores: “había una compañera, abriendo esa bolsa de compox, eso como que le hacia daño y no le hacían por cambiarla, hasta que llegó el gerente y le dijo al administrador: *usted qué le pasa, como tiene a esta señora en esta labor, sabiendo que eso le hace daño a está señora, sáquemela pero ya*”. (E33) En otras ocasiones son los comités obreros los que tienen que hablar con el administrador para que se dé un cambio de trabajo.

A veces los trabajos son muy pesados y los embarazos muy avanzados y también hay otro problemita, que algunas compañeras no saben hacer otras labores; entonces, pero qué hago yo, a qué la mando a hacer otra cosa si no sabe hacer otra cosa, aunque a veces hay una que la cambiaba del entorche que es el trabajo más suave para las mujeres embarazadas porque no le maltrata tanto la barriga o el bebé. (E3)

También se dan casos en los que la oportuna intervención del Sindicato impide el despido de mujeres que han tenido recientemente sus hijos e hijas.

En la finca, mi hermana y otra muchacha estuvieron embarazadas, tuvieron problemas, casi las echan, pero el Sindicato las ayudó, el problema era que en el grupo había muchas embarazadas, las querían sacar y al fin no las sacaron. Ellas tuvieron sus bebés y están allá, mi hermana fue una que de una vez se operó para no tener más, una vez se había salvado, pero una segunda talvez no. (E26)

Otro factor que incide en la percepción de bienestar es la adaptación de la mujer a un oficio siendo común el rechazo del *lave* y la aceptación de otros trabajos como

la gurbia: “yo durante mi embarazo siempre lo pase en la *gurbia* y no tuve inconvenientes. En la *gurbia* uno está todo el día derecho y es más fácil que estar en el lave o en otro lugar, a mí me fue bien”. (E29)

En ocasiones también se presenta la situación en donde la mujer embarazada no se adapta al cambio: “recuerdo que a una, la empacadora, no le gustaba, no se ponía el uniforme, y pedía que más bien la mandaran para los vástagos, que era un oficio también pesado,²² ella tenía como siete meses de embarazo, le daban, otras opciones pero ella no las recibía”. (E4) En tanto se trataba de una mujer que ordinariamente trabajaba en el campo, el control en la empacadora la llevaba a rechazar las nuevas labores. También ocurre que no está adaptada sino a un sólo oficio dentro de la empacadora y en otras labores no tiene el rendimiento mínimo, lo que lleva a que los mismo compañeros y compañeras la rechacen.

Es importante reseñar que las mismas mujeres encuentran favorables algunos trabajos que, si bien requieren de menos esfuerzo físico, implican un grave riesgo para su salud por el contacto directo con pesticidas y otras sustancias similares: “el trabajo más liviano es la bolsa de químicos, de pronto me puede hacer daño” (E52), y sobre este asunto no hay la suficiente conciencia.

Maltrato: me tenían muy aparte, por lo que pasaba muy enferma

Las embarazadas se sienten permanentemente atacadas, y esto ocurre con sus propios compañeros y compañeras: “las atacan mucho aquí, a las compañeras embara-

22. La mujer no se adaptaba a las condiciones de la empacadora, en el campo el trabajo es más duro, pero tiene mayor libertad.

zadas, empezando porque las compañeras también las atacamos mucho y los compañeros varones pues mucho más”. (E17)

El ataque consiste en una vigilancia en la realización de su trabajo, las veces que va al baño y el asedio con comentarios ofensivos: “aquí prácticamente acosan mucho a las compañeras embarazadas, demasiado, le dicen: ¿otra vez embarazada?, ¿otra vez preñada? que vea que se mantiene en el baño”. (E25) Los reproches tienen un carácter burlesco, ofensivo y constriñen la libertad de la mujer: “decían, vean a está, ¿por qué está en embarazo?, le decían *morronga*, que pa qué se dejó embarazar”. (E34)

Es como si la mujer embarazada asistiera a su propio juicio, las personas alrededor están prestas a señalarla por el delito de *haberse embarazado* y atentar contra el rendimiento general de la finca. Es la mirada clásica del empleador, con el agravante de que ocurre también con los compañeros y compañeras de trabajo, quienes ven una amenaza en ella, pues suponen que su rendimiento es menor y su salario se va a ver *afectado* por el rendimiento colectivo.

Una de las más fuertes expresiones del maltrato es que la embarazada se siente apartada, aislada y sola en razón de su rendimiento, situación que se ve afectada por las complicaciones propias del embarazo.

He tenido aquí dos embarazos, la primera vez me fue muy mal, me tenían muy aparte, por lo que pasaba muy enferma, eso no era mi culpa, mejor dicho me hacían sentir mal, yo lloraba y todo porque a veces no me sentía capaz de hacer la labor que me ponían, y los demás me recriminaban, eso para uno es muy molesto, porque a veces uno no hace las cosas porque quiere, sino porque no tiene la capacidad, en el segundo me ha ido bien, gracias a Dios, no tengo quejas. (E2)

La sensación de pérdida de bienestar, las lleva a decir que el “mundo se les voltea”. La misma mujer cuenta como a ella con siete meses de embarazo la enviaban a realizar trabajos que ni siquiera son usuales para una mujer que no está embarazada, lo que muestra el estado de la persecución de que era objeto: “ese señor me mandaba dizque a hacer hueco para sembrar cabeza de toro y con todo el niño me nació herniado, eso fue por las fuerzas que yo hacía, imagínese que me mandaban a trabajar con un aguacero y yo no iba”. (E16) También suele ocurrir que los administradores sienten repudio por las embarazadas: “el señor administrador ha atacado mucho a las mujeres que han salido allá embarazadas les hace la vida muy difícil”. (T3)

El embarazo también las lleva a tensiones en el trabajo pues algunas mujeres señalan que tienen que hacer muchos trámites para conseguir un cambio frente al cual incluso tienen el respaldo médico.

Al principio, el coordinador no me quería sacar de la clasificación, porque él no sabía que era malo, yo le dije que el médico me mandó y él dijo que no, que yo tenía que estar allá, no hacía caso. Al fin hablé con el gerente, y entonces el habló con el coordinador, para que me sacaran de allá, y duré el embarazo en el peso, que estaba seco, que no recibía agua. (E44)

Adicionalmente se encuentran algunos casos de persecución en donde las mujeres que han tenido hijos son despedidas a los tres meses: “casi todas las que han tenido bebe allá se han ido, apenas cumplen la dieta las echan en tres meses, y va para cuatro porque hay una compañera que está en licencia de maternidad, se ha visto que las echan por el embarazo porque ellas son buenas trabajadoras. (T3) En otra empresa con una ocurrencia de

despidos similares a la anterior, un Comité Obrero decidió hablar al respecto y en la respuesta frente a despidos a mujeres que recién habían tenido sus hijos, los justifican de distinta manera.

Lo que me dijeron fue que la compañera, la habían tenido que sacar por que había mucho personal, y que ella era la más nueva. A la segunda la sacaron porque ella tuvo un alegato con el administrador. A la tercera, dizque porque el marido de ella fue a la finca y estaba poniendo problema, que él no quería que ella trabajara, pero no, yo después hable con ella y ella me dijo que fue por el embarazo. (T3)

Otro de los factores que incide en el maltrato a las mujeres embarazadas es que no avisan a tiempo a la empresa y esto las afecta, pues realizan labores que no les convienen durante más tiempo del necesario: “ella misma se da el maltrato, había una compañera embarazada, ella era abonadora fija. En la empresa cuando la mujer tiene tres meses debe de pasar ese informe a la empresa, ella lo pasó a los seis meses, fue al médico y le pidió la carta, y entonces la sacaron de allá del abono y la mandaron a la empacadora”. (E19) Lo que lleva a las mujeres a no avisar es el deseo e contener el clima adverso que viven a partir de que su embarazo se haga público.

También aparece el caso de las mujeres que ante la situación que tienen que afrontar dado el clima adverso que para la vivencia de la maternidad existe en las fincas, optan por autoexcluirse.

Trabajé en embarazo una vez y de vergüenza me salí, eso fue por ignorancia mía, porque los compañeros me decían: no se vaya, mire que ahora la finca la apoya más, la ayuda más, tiene derecho a 45 días, le pagan su tiempo, y no, me llené como de capricho y me salí, no quería que me dijeran chupasangre ni cosas así. (E9)

Con relación a las implicaciones de los embarazos para las mujeres, se encuentra una opinión común en la región, es que en tanto las mujeres tienen más derechos, el trabajo es menor, es decir que las medidas de protección afectan negativamente la participación laboral de las mujeres. Uno de los entrevistados sustenta que mientras más derechos adquieran las mujeres, menos trabajo van a tener, porque ni los patrones, ni los compañeros las van a querer en las fincas: “ustedes como mujeres tienen demasiados derechos, mucho más que nosotros los hombres, y eso a la larga las perjudica”. (E51)

Para mejorar la situación de las embarazadas

Las propuestas de mejoramiento de la situación de las embarazadas se dan en un clima en donde existe un limitado reconocimiento de la función social de la maternidad, las mujeres como una forma de expresar este hecho manifiestan en sus palabras que la maternidad es un asunto de su condición femenina.

“Hay mucho reproche contra ellas, pero esas no son cosas que la mujer las busca sino que le toca esa parte y entonces los hombres critican eso, dicen que no van a coger mujer porque se embarazan mucho” (E40). Otra agrega que “eso es algo que como que muy fácil le pasa a las mujeres, a todas las mujeres” (E56)

Las mujeres plantean que es débil el reconocimiento de los derechos de una mujer embarazada: “por aquí no se trata como que la mujer tenga ese derecho, de que está en embarazo y que sean más considerados, por aquí no, por aquí todos queremos tratarnos como a los duros, como a la berraca y entonces por eso es tanto el conflicto que se vive aquí”. (E47)

Las propuestas de mejoramiento de la situación de las mujeres embarazadas se dirigen a las mismas mujeres y

a los empresarios. Las que se dirigen a las mujeres, con un 6,7% de ocurrencia, señalan la necesidad de notificar oportunamente el embarazo y generar comportamientos de autocuidado.

Respecto a las recomendaciones para los empresarios planteadas por un 93,3% de las mujeres se encuentran diversas propuestas: el 30,2% plantea el establecimiento de oficios adecuados en los cuales no se manipulen químicos, realizando una reubicación en el puesto de trabajo y buscando la realización de trabajos menos pesados. Un mayor apoyo para las embarazadas es demandado por un 29,3%, el 16,5% sólo plantean que todo siga igual, entre tanto un 12,8% de las trabajadoras abogan por una licencia materna más larga y un 4,5% de ellas piden que se realice un trabajo de concientización con los jefes que los haga más sensibles y considerados con la maternidad.

Una de las labores que más afectan a las mujeres durante el embarazo es el lave, por cuanto la mujer está sometida a una humedad permanente, en razón de lo cual solicitan el cambio, sin embargo queda claro que cualquiera de los trabajos que se realiza resulta un tanto pesado para las embarazadas, que en este período están más propensas a cansarse: “me cambiaron porque me estaba haciendo daño el de aguas, me hacía mucho daño, me colocaron a pesar no más, de todas maneras es pesado, bastante, salgo cansada, por la tarde me da dolor de cadera, pero uno tiene que aguantar, que se va a hacer”. (E36)

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 hinchán 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 las 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 *escombro*, 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 escombro 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 chokolatina, 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 lo 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 esta 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 pateo, 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, empecamos 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 afectó 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 *ombliqueras*. 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 remplace 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 canaletes 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*

La 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 plumazo” (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 participen.

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).

CUARTA PARTE

Reflexiones finales

Superar la discriminación

Erradicar la violencia contra las mujeres

Las mujeres en general y las trabajadoras bananeras en particular se ubican dentro de un sistema de género que implica un conjunto de relaciones de poder, construidas sobre el binomio dominante-dominada, con una distribución asimétrica del mismo en desmedro de las mujeres. Dicho sistema, en tanto orden social articulado con una referencia androcéntrica, es un espacio en donde los varones encuentran un conjunto de privilegios y las mujeres restricciones para acceder a una vida libremente determinada, dada la condición de inclusión subordinada.

Las mujeres en sus diversos ámbitos de interacción viven problemáticas similares ligadas a la violencia que se despliega contra ellas en esta sociedad. En cada uno de los espacios en los que transcurre la existencia de una trabajadora bananera se presenta una vulneración permanente y sostenida de sus derechos.

Existe interdependencia de las distintas violencias contra las mujeres. Ellas tienen la forma de una red en donde se unen diversos nodos configurando realidades complejas difíciles de comprender y explicar. Son también

diversos los contextos de la violencia contra las mujeres pues cada cultura construye una particular versión sobre lo que es ser hombre y ser mujer. Dicha construcción incide fuertemente en la violencia que se ejerce en los espacios privados y públicos, pues alimenta una noción de lo permitido y lo no permitido para unos y otras.

Las legitimaciones en torno a ello están construidas desde la costumbre, y se basan en una reproducción de estereotipos en los cuales hombres y mujeres no tienen la misma valoración ni les están permitidos los mismos comportamientos. Además de la violencia de género contra las mujeres, se producen otro tipo de violencias que se entrecruzan en un escenario de desvaloración de lo femenino, aunado a otras discriminaciones por motivos racistas, religiosos, generacionales o clasistas, generando situaciones de doble y triple discriminación.

En la naturalización de la violencia contra las mujeres hay diversos factores que influyen entre ellos están los niveles de violencia presentes en la sociedad en su conjunto, por lo cual los hombres asumen parte de esta violencia y la trasladan a sus ámbitos más privados, como puede ser la finca o la casa.

Otra característica es la generalización y reiteración con que se presenta la violencia, la que si bien está matizada por factores como la actitud de las mujeres, el número de mujeres que estén vinculadas en la finca, las relaciones entre ellas y el grupo empresarial, en todo caso es un fenómeno visible que se ve con el filtro de una cultura que ha naturalizado y banalizado la violencia contra las mujeres y no ve mucho problema en ella. Adicionalmente hay una gran impunidad en razón de la falta de denuncia de las mujeres, pues muchas de ellas la perciben con naturalidad y no la ven como algo repudiable. Nuestra sociedad está plagada de estereotipos y prejuicios contra las mujeres

y tras ellos se justifica y naturaliza la violencia de unos hacia otras.

Los varones reproducen en la finca el comportamiento general de menosprecio y maltrato que dan a sus mujeres en la casa, y tratan a sus compañeras de trabajo, *tan mal o peor* como a sus mujeres. La finca no logra contener dichos comportamientos sino que, por el contrario, genera unas condiciones para su reproducción.

La discriminación contra las mujeres es una consecuencia de un sistema de género marcado por una ideología patriarcal que tiene como una de sus expresiones al machismo. Está fundamentada en una idea que ubica a los hombres y a lo masculino como el ideal de la humanidad, y por oposición, la mujer y lo femenino como inferior y supeditada al varón. Esta diferente valoración se vincula a la condición biológica de las mujeres y a una división del trabajo en donde a las mujeres son asignadas las tareas de la reproducción, las que posteriormente y en asocio con quien las desempeñaba, son también desvaloradas.

En general, las exclusiones y discriminaciones de que son objeto las trabajadoras de la agroindustria del banano están basadas en los estereotipos que sobre las mujeres difunde una cultura patriarcal, en donde todo lo masculino tiene mayor valor y reconocimiento social que lo femenino. En un escenario de este tipo, la discriminación es cotidiana y en Urabá se hace de manera más abierta y pública. Esto tiene como aspecto positivo que se puede visibilizar y permite un abordaje social del asunto, y en su lado negativo, hay un clima laboral hostil y agresivo con las mujeres que incide negativamente en su vida y su trabajo.

Cambiar la realidad de sometimiento de las mujeres implica reconstruir las relaciones sociales en las que ese poder se funda. Ello supone un reconocimiento de las

potencialidades de las mujeres que en tanto son diferentes a las de los hombres, no por ello son menos valiosas. Se requiere resignificar los hábitos para encontrar en esta renovación un modo diferente de ser mujer y de ser hombre, en el cual la equidad y la solidaridad sean el escenario privilegiado.

Las mujeres subordinadas al varón tienen menoscabada su autonomía, lo que se acompaña de un sentimiento de menor valía que se levanta sobre la supremacía de lo masculino. De esta forma se coloca el ejercicio del poder en manos masculinas, y con ello privilegia la fuerza y tras ella las mujeres se ven sometidas a ser objetos en función de las necesidades y deseos masculinos en menoscabo de los propios. Entre las consecuencias están el maltrato físico, psicológico y la violación conyugal de los varones sobre sus mujeres, asunto que se vive con más fuerza en el espacio privado, pero que en Urabá traspasa las barreras de las casas y llega al espacio de trabajo, la finca, lugar en donde las mujeres continúan siendo discriminadas, maltratadas y menospreciadas. Se produce entonces un clima laboral hostil para la presencia femenina, que es, al tiempo, un nuevo ingrediente que entra a afectar la salud mental de las mujeres.

Superar situaciones de esta naturaleza implica el reconocimiento de la discriminación como un problema de la humanidad, no como un asunto de mujeres. Ningún hombre puede vivir bien mientras su madre, esposa, hermana o hija, sea discriminada.

Los hombres son los mayores agresores, por lo que se requiere trabajar la construcción de una relación tranquila, agradable y respetuosa entre hombres y mujeres en la que exista un mutuo reconocimiento y en donde la violencia sea un asunto a erradicar. Se trata de promover relaciones donde el respeto a la *dignidad humana*, entendida como

valor, como fundamento y como referente de las condiciones materiales que se requieren en la existencia, sea un referente central.

Armonizar el trabajo productivo y el reproductivo

Las características del trabajo femenino están relacionadas con los niveles de discriminación que a su vez se asocian a una rígida división sexual del mercado de trabajo. Algunas de las formas que esto reviste son: la exigencia de mayores requisitos para ellas que para los hombres que aspiran a un mismo trabajo, mayor dificultad para el ascenso pues se piensa que *sus otros compromisos* van a afectar la forma en que se pueden asumir las nuevas responsabilidades; menor acceso a la formación dadas las responsabilidades familiares; y otras consideraciones especiales vinculadas a la edad, el estado civil, el número de hijos e hijas, el momento del ciclo vital (que indica mayores posibilidades de un embarazo). Todo ello opera como factores de discriminación que limitan el acceso a los trabajos o generan una salida prematura de los mismos.

Las mujeres tienen una gama de ocupaciones más restringidas: “las ocupaciones dominadas por hombres son siete veces más comunes que las dominadas por mujeres”¹. Esto genera dificultades de acceso al empleo y las ubica en las categorías más bajas, lo que implica la menor retribución económica, en razón del tipo de oficios que realizan, por ello el salario de las mujeres es más bajo que el de los hombres.²

1. Cinterfor/OIT, *op cit.*

2. En 1989 el 23,9% de la población activa masculina recibía ingresos menores o iguales al salario mínimo, mientras que el porcentaje entre las mujeres era del 42,9%. Y además las ocupaciones tildadas de femeninas, son menos atractivas y tienen la tendencia a menor remuneración, y menos oportunidades de progreso.

Pese a discriminaciones como las mencionadas la tendencia y realidad actual muestra un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, ligado al creciente desmejoramiento de las condiciones en que se realiza. Situaciones como la deslaborización y la precarización traen nuevos problemas y situaciones a resolver.

En Urabá se presenta un mayor desempleo y subempleo femenino, en tanto existen más oportunidades de empleo para los hombres. Éstos se emplean mejor, pues son más sus opciones al interior de las fincas bananeras, y por tanto se genera una desigual distribución de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres. La segregación ocupacional por género implica prácticas de exclusión y discriminación con mercados de trabajo segmentados y separados para los hombres y para las mujeres, lo que a su vez perpetúa las desigualdades, tanto en el mercado del trabajo como en sus hogares, en tanto la participación de las mujeres tiene en su seno mayores desventajas que la participación de los varones.³

Además de las dificultades que viven las mujeres con relación al trabajo se viven otras situaciones complejas en la articulación del trabajo y la familia. Esta última no ha cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado del trabajo a consecuencia de la mayor participación de las mujeres en él, lo que genera mayores disparidades. La división sexual del trabajo, los estereotipos presentes sobre los géneros y la subordinación y sujeción, implican que el trabajo reproductivo se realice en condiciones de obligatoriedad, no reciprocidad, aislamiento, rutina, no reconocimiento y desvalorización.

3. *Op cit* Anker.

Las trabajadoras bananeras viven altos niveles de discriminación que al verlo expresado en el ámbito reproductivo, adquiere los contornos que brinda una naturalización de lo doméstico como responsabilidad central de las mujeres y ocasiona, entre otras, una sobrecarga de trabajo que –en general- no viven sus parejas.

La invisibilidad y no valoración del trabajo doméstico realizado por las mujeres, a partir de lo cual muchos hombres consideran que ellas no hacen nada tienen un correlato en la limitada valoración del trabajo que ellas realizan en las fincas; las expresiones de los varones sobre este trabajo, mayoritariamente están en un horizonte de descalificación y de hacer sentir a las mujeres que no ocupan el lugar que les corresponde; ellas reiteradamente son convocadas a buscar un marido que las sostenga, aunque ellos mismos no alcanzan a ser proveedores únicos de la unión vigente y tampoco siguen comprometidos económica y afectivamente con hijos e hijas de uniones previas.

En general se puede señalar que se evidencia una transformación y mayor flexibilidad de los roles de género sin que los avances sean hacia el logro de la equidad. Por ejemplo las mujeres están más vinculadas al trabajo productivo por fuera de la casa sin que en el mismo nivel se presenten transformaciones en el terreno de la distribución de las responsabilidades reproductivas. Un ejemplo de ello es que las trabajadoras apoyan el trabajo de sus cónyuges generando mayores oportunidades para ellos, mientras ellas no cuentan con él.

La OIT plantea mejorar la vida y el trabajo de las mujeres buscando la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, obteniendo para las mujeres empleo de calidad. Entre las propuestas están: disminución del desempleo, igualdad de oportunidades y trato

en el acceso al trabajo; igualdad salarial, respeto y trato digno; reconocimiento social, programas de formación flexibles y responsabilidades familiares en donde se valore el trabajo reproductivo, en aras de disminuir la doble jornada; protección a la maternidad, salud ocupacional y protección a trabajadoras informales, incidiendo en la reducción de su vulnerabilidad en el mercado de trabajo, con relación a la seguridad de formas de trabajo informales o atípicas; derecho de asociación, de manera que se garantice la libertad de asociación y del derecho a sindicalizarse; y acceso a recursos productivos por parte de las mujeres.

Uno de los referentes del trabajo decente es que sea asequible para todos aquellos que lo buscan y lo necesitan, y otro es que sea un trabajo que se realice en unas condiciones de duración e intensidad que no sobrepase las posibilidades de la persona, brindando seguridad en el ambiente de trabajo, a más de posibilidades de realización personal, situaciones muy difíciles de garantizar para las trabajadoras bananeras.

Adicionalmente y en respuesta a las difíciles situaciones que afrontan los hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares, la OIT presenta el Convenio N° 156 de 1981, ratificado hasta el momento por 29 países. Allí se señala la necesidad de trabajar por “la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre los trabajadores con responsabilidades familiares y aquellos que no las tienen”, en la búsqueda de articular la vida laboral y familiar, generando las condiciones propicias para ello. En Colombia dicho convenio no ha sido ratificado y por tanto no hay acciones positivas que se deriven del mismo. Las sociedades deben construir una estrategia de reconocimiento y disminución del trabajo adicional de las mujeres para el logro de una mayor equidad.

Construir los derechos sexuales y reproductivos

Hay necesidad de defender la importancia –aún no suficientemente asimilada– de la condición *muy humana* de los *derechos sexuales y reproductivos*, a más de su estrecho vínculo con los demás derechos y la necesidad de que los derechos civiles y los derechos económicos, sociales y culturales, se impregnen de una mirada de género, pues no son algo estático e inamovible, sino que, en tanto producto cultural son susceptibles de cambio y transformación.

La dimensión sexual y reproductiva está atravesada por el cuerpo y éste no es un *algo* que se pueda dejar. El cuerpo –por decirlo de algún modo– nos acompaña a todas partes, nos constituye, y en tal sentido un cuerpo de mujer es afectado por múltiples agresiones y frecuentemente se convierte en territorio de violencias de *propios* y *ajenos*.⁴

4. Con propios se alude a las personas cercanas que ejercen agresiones en los espacios íntimos, privados o familiares: esposo, novio, amante, etc. Con ajenos, se señala a aquellos que lo hacen en espacios tales como el trabajo, la calle y otros: el jefe, el compañero de trabajo o algún desconocido.

Hablar de derechos remite a la noción de igualdad, concepto problemático en una sociedad que le ha dado a lo diferente una connotación de desigualdad de forma que las mujeres —en tanto distintas a los hombres— son vistas como desprovistas de derechos o como receptoras subordinadas de los mismos, englobadas en una concepción genérica del ser humano que no incluye a las *humanas*; lo que a su vez lleva a reconocer que en esta sociedad las mujeres viven situaciones de profunda desigualdad con relación a los derechos y ventajas que son apropiadas y ejercidas por los varones. Esto implica trabajar por la transformación de las relaciones de poder y por la incorporación plena de los derechos de las humanas, de manera que retorne a la existencia femenina el control de la vida propia y de la sexualidad.

Ni maltrato, ni violencia en la casa

Una de cada dos trabajadoras bananeras es maltratada por su cónyuge, también en grandes proporciones está el maltrato psicológico por parte del marido, (seis de cada diez trabajadoras) situación que muchas veces es un ingrediente que se le adiciona al maltrato físico y en otras tiene un carácter independiente. Frente a ello las mujeres tienen miedo a denunciar, sumado a las dificultades existentes para probar los hechos por la dificultad de allegar pruebas.

La débil consideración que tiene la violencia intrafamiliar como un delito se sustenta en la consideración de las mujeres como supeditadas al varón y en parte propiedad suya. Hay otro conjunto de prejuicios sociales que conducen a un aminoramiento de la responsabilidad de los agresores contra las mujeres. Entre ellos es común escuchar como un factor de justificación que la mujer merecía la agresión; se escucha también a quienes señalan

a las mujeres como provocadoras o el estereotipo según el cual las mujeres disfrutan de la violencia y a ellas las hace sentir amadas.

Una sexualidad placentera y libre

Son múltiples y continuamente se recrean los escenarios en donde se construye la discriminación contra las mujeres. Ella tiene como contornos la subvaloración, subordinación y restricción a la autonomía femenina. La cultura androcéntrica, subvalora el aporte de las mujeres quienes contribuyen decididamente a la continuidad de la especie, ello trae de manera asociada una supeditación al varón, a sus decisiones, a la manera como él ve y construye el mundo. Esto se expresa en limitaciones de la autonomía sobre el cuerpo, el mismo está enajenado, no le pertenece a la mujer, se ha construido en relación con los hombres, hijos e hijas, y continuamente se cede o limita el derecho a la autodeterminación en función de los intereses de otros y no es vivido plenamente por las mujeres.

La supremacía de lo masculino se levantó históricamente sobre el control de la sexualidad de las mujeres y este mismo hecho sigue haciendo presencia, a pesar de haber transcurrido muchos años. En el mundo privado las mujeres viven una sexualidad constreñida y plagada de abusos, afectada las más de las veces por una educación sexual limitada y por la pervivencia de mitos con relación a la sexualidad femenina, al tiempo que en la finca la sexualidad es hostigada y abusada.

La violencia sexual es aún un tema tabú en nuestra sociedad, y cuando se hace referencia a ella el imaginario social es que la mujer violentada *seguramente lo incitó* y que el causante es un *depravado*, con ello la referencia

central es a ver al agresor como alguien muy lejano, y su ocurrencia como ocasional. Sin embargo la violencia sexual no es un hecho aislado.

El sustrato de la violencia sexual contra las mujeres es una relación de poder en la cual el varón quiere humillar a la mujer de manera que pueda sentir que la domina, convirtiéndola de este modo en un objeto a su servicio. Allí, a más del daño físico, se vulnera la libertad y dignidad personal, produciendo efectos entre los que se cuenta el detrimento de la autonomía y la disminución de la autoestima, acompañados por sentimientos de impotencia y desamparo.

La vivencia de la sexualidad pocas veces se puede realizar en condiciones de libertad y reciprocidad. Muchas veces está construida sobre la base de unas relaciones de poder en donde los hombres ejercen un papel de control, no sólo sobre la sexualidad, sino también sobre el cuerpo de las mujeres. Ellas son un objeto dispuesto para el placer del hombre, lo que implica que debe ceder a sus deseos y negarse los suyos.

El derecho a una vivencia placentera de la sexualidad se está ganando; las mujeres tienen relaciones sexuales por el placer que en ellas se obtiene; sin embargo queda un tanto en vilo el derecho al afecto, al cariño y al reconocimiento. Esta situación se problematiza ante la existencia de una masculinidad vista como el simple ejercicio de un macho penetrador, desconociendo la importancia del afecto y la compañía que se construye y realiza entre dos seres.

La vida en pareja está atravesada por una banalización y naturalización de la violencia, que a partir de una posición de poder de lo masculino lleva a que frecuentemente, las mujeres son maltratadas por sus maridos a nivel físico, psicológico y sexual.

La sexualidad está encuadrada en un escenario de gran movilidad conyugal, acompañada de niveles crecientes de liberalización y secularización de las opciones sexuales. En la región no se sanciona la búsqueda de nuevas parejas por parte de hombres y mujeres, y se vive un mercado conyugal limitado que se caracteriza por una oferta de hombres ya unidos o casados, esto configura nuevos contornos. De otro lado el sexismo, presente no sólo en los hombres, sino también en las dinámicas culturales, de las que también las mujeres hacen parte, funciona colocando límites al rol de las mujeres en la vivencia de la sexualidad. La situación es tan evidente que muchas mujeres temen realizar comportamientos sexuales deseados por temor a la opinión de la pareja.

En Urabá existe una ganancia que consiste en que la mujer demanda sexualidad y se la desvaloriza socialmente por este hecho. Incluso se asocia que una mujer con una mayor trayectoria sexual tiene mayor experiencia y sus demandas frente al marido son también mayores, por lo que subyace una exigencia de un mejor desempeño sexual. Sin embargo persiste una doble moral, una caracterizada por unas fronteras amplias con la que se evalúa la vida y comportamientos sexuales de los hombres, otra rígida y con mayores límites con la que se mira la vida de las mujeres.

Un mayor conocimiento del cuerpo, posibilita su auto-descubrimiento, y una vivencia no sólo de reproducción, sino de libertad y placer. Lo usual ha sido disponer el cuerpo para el otro anteponiéndolo a los propios deseos, de forma que se presenta una expropiación de él, el cual pasa a ser transitoriamente propiedad del varón de *turno*. La tradición genera obligaciones e impone modos de vivir la sexualidad, en los que las mujeres no tienen posibilidad de negociación. Los hombres, independientemente de si

la mujer trabaja o no la siguen mirando como dependiente de ellos y no dueña de su genitalidad.

El horizonte de participación de las mujeres en la sexualidad es aportar a la construcción de una sexualidad compartida con el hombre, trascendiendo el papel sumiso que la cultura le ha entregado. Los hombres deben “trascender su rol y comprender el de la mujer, entendiendo que además de compartir la sexualidad, se comparte el respeto y la salud; lo que supone un sentido de igualdad de derechos y deberes en el intercambio sexual”.⁵

Una educación sexual de calidad, con mirada de género

Una reflexión sobre la educación sexual desde una mirada de género, pregunta por el tipo de educación sexual que se necesita en una sociedad donde, si bien circula con fuerza un discurso sobre la igualdad, la socialización mantiene prácticas de desigualdad entre los géneros. Para las mujeres aún sigue haciendo presencia un mandato de sumisión. Como consecuencia de ello no son cuidadoras de ellas mismas, sino que son cuidadoras de otros (hijos y marido); lo que implica que muy frecuentemente se olvidan de ellas mismas y eso nos hace vulnerables a otros poderes.

Existe una comprensión restrictiva de la educación sexual, la misma se entiende como el brindar información ligada al sexo. La educación sexual va más allá. Así no se brinde información sobre el sexo, hay educación, pues en el ambiente circula una manera de mirar las relaciones sexuales entre las personas. Puede ser desde la lógica de la prohibición, o de la aceptación, del tabú o la permisividad, pero en todo caso la persona lo capta y desde allí construye

5. García, *op cit.*

su visión del mundo y de la sexualidad. Se presenta una educación en lo sexual así no sea explícita; sin embargo lo más común ha sido la socialización en el tabú, el miedo y el rechazo a la sexualidad. La vivencia de la sexualidad está condicionada por el tipo de educación sexual que las mujeres recibieron, por ello uno de sus retos es construir una sexualidad sin machismos.

Desde una mirada de género la educación sexual tiene entre sus componentes –a más de los ya tradicionales abordajes sobre sexualidad humana, anticoncepción, VIH/Sida, salud sexual y reproductiva, aborto, placer y erotismo, etc.– trabajar en torno a la autodeterminación femenina, de manera que se avance en el propio reconocimiento como seres autónomos con derecho a tomar decisiones sobre la vidas y a que se respete la dignidad como mujeres y humanas, además de avanzar en la comprensión de la diversidad sexual. Se trata de construir una educación sexual para la autonomía, la diversidad y el reconocimiento

Firmeza y denuncia ante el acoso sexual

La violencia en el trabajo atenta contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social, es una forma de violencia de género, intersección de la violencia sexual y la violencia en el trabajo. En tanto la situación de acoso sexual se presenta en el trabajo, también afecta el derecho presente en las personas a trabajar en un ambiente de dignidad y respeto por la condición humana.

El acoso sexual *cosifica* a las mujeres al reducir las a objeto sexual de los hombres, además de negar los niveles de autodeterminación y autonomía como seres humanos. Constituye una negación práctica de los derechos sexuales. La coacción ejercida contra la mujer constriñe el derecho a la libertad y autonomía sexual, y la violencia

que se ejerce a través de presiones indebidas limita la integridad sexual y la posibilidad de disfrute el cuerpo.

La dignidad de las mujeres se ve afectada y se crea un ambiente de trabajo adverso y degradante que en muchas ocasiones se constituye en un condicionante para las opciones de empleo de la mujer, pues tras el acoso está el poder que el acosador tiene de despedir a la trabajadora.

Los hombres acostumbrados a *utilizar* a sus mujeres, trasladan esa situación a las fincas en las que se desarrollan verdaderos protocolos de acoso sexual. El mismo tiene un perfil para las *recién llegadas* que viven un período de acoso persistente y múltiple. De la actitud esgrimida por ellas depende la continuidad o no de estos comportamientos, que ven a la mujer como un objeto, y a la concesión al acceso sexual, como una obligación. En muchas ocasiones cuando una mujer no cede a las pretensiones y presiones de un hombre el resto de sus compañeros, *solidariamente* generan cadenas de acoso sexual que llevan a las mujeres a una difícil vivencia.

El acoso sexual es una de las expresiones de la violencia sexual que sólo ve a las mujeres en función de ser potencialmente un objeto sexual de los varones. Objetos en tanto basta que ellos lo deseen para que las mujeres tengan una *supuesta* obligación de disponerse a *complacerlos* sexualmente. Los varones se autoconfieren el derecho a acosar a una mujer a partir de una comprensión de sí mismos basada en: “la imagen de fuerza, capacidad de seducción y sentimiento de posesión del otro (mujer o niño)”.⁶

En los casos en que los acosadores sexuales encuentran una respuesta de firmeza y rechazo por parte de una

6. Spraggon, *op cit.*

mujer, empiezan un ciclo que incluye otras agresiones. Desprovista de atracción se repudia y maltrata en una especie de retaliación por no haber aceptado otras pretensiones. En todo caso las mujeres viven un ciclo de agresión y acoso o viceversa, que muchas veces se prolonga hasta que llega otra mujer a la finca o hasta que sus generadores se cansan u obtienen lo buscado. Y si la mujer quiere denunciar el proceso, éste llega sólo hasta el punto en que la situación se califica como un simple *malentendido*, o un comportamiento de las mujeres *para perjudicarlos*.

Existe un límite a construir con relación al acoso sexual y a un comportamiento de cortejo. Este se tipifica a partir de una presión, proveniente de un poder que reside en la persona acosadora. Con ello se genera un sentimiento de repudio en las mujeres. Las fronteras entre la seducción y el acoso tienen que ver con el consentimiento.⁷ El acoso sexual no es algo que se pueda mirar desde la externalidad, pues los contextos son interpersonales, en donde es claro que si la mujer se siente agredida, hostigada, presionada, maltratada, es acoso sexual, pues están invadiendo su intimidad y constriñendo el ejercicio de su libertad.

Existen significativas discrepancias entre lo que es considerado acoso sexual por parte de los hombres y de las mujeres, lo que también tiene diferencias en los distintos contextos socio-culturales. Muchos varones se consideran con el derecho a insistir por fuera del deseo de las mujeres, y también hace presencia un mito según el cual *las mujeres dicen no, pero en el fondo quieren*. Otro planteamiento común de los hombres y por medio del cual se sienten *autorizados* a acosar sexualmente a una mujer, es que *el hombre propone y la mujer dispone*,

7. Castellanos, Gabriela.

pero la realidad es que la propuesta está revestida de presión indebida.

Con relación a lo anterior existen importantes diferencias de contexto entre lo que es socialmente aceptado en Urabá con relación a las interacciones entre hombres y mujeres, y la visión que sobre el mismo terreno pueda existir en otros lugares. El que una mujer sea *tocada* por un compañero de trabajo es una fuerte hostilidad en otro país y en Apartadó es una simple muestra de afecto. Lo complejo es que el acoso sexual no es una situación objetiva, sino que depende en gran medida de la manera en que cada mujer percibe el comportamiento de un hombre.

En las fincas se ha encontrado una modalidad de violencia que es análoga a la *violencia ritual de las novatadas*,⁸ en el sentido de ser aceptada e incluso celebrada. Hombres y mujeres de la finca ven en la nueva mujer que ingresa, una *presa fácil* para sus comportamientos violentos; las nuevas mujeres son agredidas con chistes, bromas, apodos o son acosadas sexualmente. La modalidad de violencia que recibe una mujer, está asociada a su apariencia. La definición de un ciclo de agresión o de un ciclo de acoso sexual tiene una relación directa con la apariencia física de la mujer: si se trata de una mujer *bonita* el ciclo inicial es de acoso sexual, si la mujer es *fea* o vieja el ciclo inicial es de agresiones de otro orden.

Entre los rasgos principales de un acosador están el poder que ostenta, su condición de machista y la búsqueda de sometimiento de la mujer a sus deseos. Adicionalmente para beneficio de los hombres, actúa una especie de *red de apoyo* entre ellos en la cual unos a otros se colaboran.

A lo anterior se suma el acoso sexual de jefes, asunto que se relaciona con el acceso o el mantenimiento del

8. Moreno, *op cit.*

puesto de trabajo. Los primeros detentan un poder que viene de la capacidad para dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres. En todo ello las mujeres no son simples observadoras, si bien mayoritariamente ellas son acosadas sexualmente, hay algunos casos en donde las mujeres buscan un vínculo sexual, a partir del cual ejercer un cierto poder en la finca. Esto las vincula a escenarios de intercambio de sexo por favores, en algunos casos con plena conciencia e iniciativa por parte de las mujeres y en otros bajo situaciones de presión y constreñimiento.

En el espacio de trabajo deben existir unos mínimos referentes normativos que permitan fluir la dinámica relacional laboral y no otro tipo de comportamientos abusivos. Para ello se deben construir reguladores en las relaciones laborales, incluyendo unos parámetros de comportamiento mínimos, que operen como contención de agresiones y abusos en este terreno.

La situación sin embargo es compleja, pues muchas veces las mujeres no han desarrollado autodeterminación y permiten el sojuzgamiento y la presión por parte de los varones, y en especial de los superiores jerárquicos. Se requiere mirar cual es el empoderamiento de una mujer para decirle al otro que no la toque si éste no es su deseo. Pese a ello cada persona es libre de establecer sus compañías y sus comportamientos.

Con relación a la afectividad entre hombres y mujeres se implementan normas que se involucran en los terrenos de la libertad de los individuos; en algunas empresas prohíben el establecimiento de relaciones afectivas entre mandos medios y obreras bananeras; pese a que estas medidas buscan disminuir el acoso sexual y las transacciones sexuales, la decisión de con quién salir es del ámbito individual y cada uno tiene libertad para asumirlo o no.

Adicionalmente los procesos disciplinarios desarrollados a partir de reglamentos ayudan a estructurar las relaciones e interacciones en el ámbito del trabajo, pero son letra muerta si paralelamente no se trabaja por desarrollar la conciencia. El proceso formativo debe aspirar a quitarle legitimidad a los actos de violencia contra las mujeres en el trabajo y fuera de él.

Hijos deseados y anticoncepción segura

El ejercicio de la sexualidad precisa de unas condiciones de libertad sexual, además de la provisión de métodos de anticoncepción seguros, sin embargo la anticoncepción continúa siendo inaccesible por factores socio-culturales y económicos. Estos últimos afectan en mayor medida a las mujeres más pobres.

Si bien existe mucha información, la construcción social y cultural de la adopción del método es débil por lo que no hay una incorporación conciente de los métodos. Asociado a lo anterior existe un limitado discurso médico donde muchas veces desde el desconocimiento que ellos mismos tienen sobre los anticonceptivos y basados en la poca información de las mujeres, imponen su uso mediados por un *supuesto saber*.

La recomendación de un determinado anticonceptivo debe darse por prescripción médica y de acuerdo a la edad, estado de salud y peso de la mujer. Sin embargo en la realidad se presentan otros condicionantes. Por ejemplo se encuentra que cada institución prestadora de servicios en salud tiene vínculos con un laboratorio en particular, y sus recomendaciones están plagadas de sentidos comerciales y de consumo.

En la consejería que se brinda sobre anticoncepción pesa una visión negativa; donde se colocan al centro los

problemas que se deriven del control de la fertilidad antes de informar clara y oportunamente sobre las posibilidades que brindan; este énfasis plantea en las mujeres temores o sentimientos de culpa al adoptarlos.⁹ Una actitud punitiva frente a las mujeres que usan métodos anticonceptivos encuentra su expresión cuando los métodos fallan, la culpa se atribuye a la mujer, y en múltiples situaciones el varón la acusa de haberse *descuidado* y se desresponsabiliza de las consecuencias.

Pese a que las EPS tienen un servicio de *planificación familiar* dentro de su plan de atención básica, muchas mujeres bananeras no lo usan debido a que sienten que a las empresas no lo ven como un motivo plausible de permiso. En ello se da una paradoja; de un lado es claro que a las fincas no les gusta que las mujeres se embaracen y por el otro, colocan obstáculos para la asistencia a los servicios de anticoncepción.

Un impedimento casi invisible que se relaciona con la anticoncepción es la negación de autocuidado del cuerpo y la percepción que sobre el mismo tienen las mujeres; le dispensan poca atención y tienen grandes distancias con él, lo que a su vez repercute en las débiles medidas autoprotectoras en salud, la permisividad en el no uso del preservativo y otros hechos que afectan la salud sexual y reproductiva.

Luego de un mal funcionamiento de los métodos de anticoncepción o como producto de una limitada educación sexual se presentan embarazos indeseados que culminan en abortos. Las mujeres que abortan actúan desde una lógica contradictoria: por un lado está un *no lo debo hacer*, es decir, un desacuerdo general, y por el otro

9. Red Colombiana de Mujeres por los Derechos Sexuales y Reproductivos, 2004.

existe un adopción particular, en tanto en un momento consideran no tener otra alternativa. Otro rasgo es que lo justifican para su caso y lo reprueban cuando lo miran en otras mujeres. Sin embargo emerge una mayor aceptación y compromiso, mediados por planteamientos religiosos y el castigo legal.¹⁰

Un grupo de mujeres señala haber recurrido a prácticas de aborto. Aunque mayoritariamente las mujeres no estén de acuerdo con él sin embargo abogan por la atención médica en estos casos y por la despenalización del mismo. Colombia es uno de los pocos países en donde el aborto es ilegal. La consideración de ilegalidad y de delito lleva a las mujeres a recurrir a su práctica en condiciones precarias, trayendo riesgos para la salud y la vida, lo que tiene un especial impacto en las trabajadoras bananeras quienes ni siquiera pueden buscar el apoyo de alguien con formación en salud sino que realizan prácticas basadas en sus imaginarios o en las recomendaciones de las amigas.

La anticoncepción abre nuevas posibilidades a las mujeres y también les crea nuevos problemas de salud. Un caso que evidencia esta situación es la menor investigación en torno a los métodos de control natal para uso de los varones, de manera que la mayoría de los efectos negativos recaen sobre la salud de las mujeres.

Libre opción de la maternidad y embarazo protegido

Cuando hablamos de la maternidad nos referimos al derecho para tomar libremente la decisión de ser madre, a la definición del momento adecuado para serlo y a la planeación libre del número de hijos e hijas que se desean

10. *Ibid.*

tener. Es un contrasentido, pero los derechos asociados a la maternidad son invisibles o se asumen únicamente con relación a su característica prestacional, es decir, ligados a la protección especial y a la atención durante el embarazo y después del parto,¹¹ poco se habla de la defensa de estos derechos pese a que son vulnerados constantemente.

En general las mujeres poseen un acceso inadecuado a los beneficios relativos a la maternidad. Si bien la licencia del trabajo por dicha razón está reconocida en el Convenio N° 183 sobre protección de la maternidad, en la práctica se les discrimina por el hecho de embarazarse o se les impide al acceso al trabajo. Cada vez son menos las mujeres que ejercen el derecho a la lactancia, pues prefieren no reclamar este derecho por miedo a perder el empleo, además las dificultades de transporte de la finca a la casa impiden el ejercicio de este derecho

El libre ejercicio de la maternidad se ve limitado dado que para el acceso a la agroindustria del banano se discrimina a las mujeres por su posibilidad de embarazarse, lo que se evidencia en la solicitud de prueba de embarazo y de certificado de ligadura de trompas. Las mujeres que se embarazan estando vinculadas, viven climas hostiles, lo que lleva a que la maternidad como función social pierda peso y cada vez se convierta más en un asunto de cada mujer.

La solicitud de prueba de embarazo para entrar a trabajar, aunque ilegal, muchas veces hace parte de las prácticas laborales. Pese a la amplia protección legislativa, el despido por embarazo es una realidad, los empleadores se valen de pretextos para despedir a las mujeres después del tiempo de protección que fija la ley, y si bien el motivo

11. Constitución Nacional de Colombia, artículos 43 y 53.

aducido es otro, las mujeres perciben que la realidad del despido está ligada a una sanción a la maternidad.

En muchas ocasiones las mujeres no saben que tienen que avisarle al empleador por escrito sobre su embarazo, lo que las afecta. Es importante informar a las trabajadoras de esta obligación, de manera que pueden ejercer su derecho. Más recientemente han encontrado que siguiendo el espíritu de la ley, la prohibición de despido se aplica a partir del momento en que este es evidente,¹² lo que en Colombia aún no se logra.

Existe una pérdida salarial en razón del embarazo, pues la licencia sólo cubre el 80% del pago, en una época en donde se generan más gastos derivados de la llegada de un nuevo ser. Las Naciones Unidas para 1995 encuentran que en América Latina y el Caribe, en 18 de 29 países se paga el salario completo a las trabajadoras incapacitadas por maternidad.¹³

Cuando en el espacio del trabajo se limita o se constriñe la decisión de tener un hijo o una hija la defensa de este derecho no es un *algo* que le compete solamente al segmento de los derechos sexuales y reproductivos sino que se está limitando el ejercicio de muchos otros derechos. Se atenta contra la vida misma desde la posibilidad de continuidad de ésta, restringe el libre desarrollo de la personalidad y se encuentra con el derecho a no ser discriminada en el espacio del trabajo por razones de género, continuando con el ejercicio de la dimensión sexual y reproductiva de los derechos.

Las mujeres bananeras reclaman el derecho a procrear con libertad y piden la generación de condiciones favo-

12. Badilla, Ana, *La discriminación de género en la legislación penal, laboral y de familia en Centroamérica*, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994.

13 *Ibid.*

rables para el ejercicio de la libre opción a la maternidad y la vivencia de un embarazo en un clima acogedor. Las solicitudes enfatizan en el *cambio de trabajo* y el *mayor apoyo*, lo que se relaciona con la existencia de labores que las mujeres encuentran difíciles de realizar en embarazo, por lo que es recomendable establecer un protocolo de trato y trabajos decentes para las trabajadoras bananeras embarazadas.

Ejerciendo los derechos laborales

Construyendo la igualdad y equidad en el trabajo

En la agroindustria del banano la segmentación a nivel horizontal es sutil pues aunque las ocupaciones femeninas y masculinas tienen una misma remuneración, no es igual su reconocimiento. Los trabajos culturales son vistos con mayor importancia que los trabajos en la empacadora, realizados usualmente por mujeres. La segmentación a nivel vertical donde los *techos de vidrio* emergen como un *algo invisible* que impide el ascenso de las mujeres a labores de coordinación son ocupados por los varones. En general tanto hombres como mujeres difícilmente avanzan a otros niveles de las empresas por asuntos ligados a capacitación y procedencia social.

Las mujeres se reconocen como diferentes a los hombres sin que ello niegue la igualdad de derechos y deberes. No hemos construido la igualdad, la vida de hombres y mujeres transcurre de manera diferencial. Una de las salidas planteadas es generar medidas de protección. Al respecto hay que dirimir hasta dónde dichas medidas protegen y cuándo pueden traer efectos negativos, pues

el común de los hombres ven en ellas un problema para las *empresas* y miran a las mujeres como menos comprometidas con su labor.

La igualdad en el trabajo se ve afectada por los requisitos de ingreso que se le exigen a las mujeres, que limitan su acceso y participación y se relaciona con características propias de su sexo, como es el caso de la reproducción humana, reforzada por estereotipos de índole cultural presentes en la asignación de labores que las ven como débiles y desprovistas de fuerza, incapaces o que no valoran de igual manera el trabajo realizado en el campo¹⁴ en relación con el trabajo que se realiza en la empacadora donde las mujeres tienen su nicho central de participación.

Los requisitos medios de ingreso se aplican para hombres y mujeres, empero existen requisitos en la *sombra* que operan en la realidad de la vinculación de las mujeres. Entre los requisitos de ellas están: ser bonita, ser joven, tener pocos hijos, haberse realizado una ligadura de trompas y preferiblemente tener un enamorado entre el personal administrativo de la finca. El factor común es el clientelismo y la discriminación en medio de un escenario poco propicio para la aceptación de mujeres en las empresas bananeras.

Adicionalmente en las fincas pequeñas existen menores posibilidades de recibir mujeres pues dado el tamaño de las mismas tienen que rotar más los oficios y esto se dificulta con las mujeres. La paradoja se presenta pues a partir de una falsa noción de *consideración* hacia las mujeres, se limita su acceso. La opción es buscar como la mecanización de labores, equilibra diferencias físicas entre unos y otras.

14. Usualmente en manos de los varones.

En la medida en que el escaso conocimiento de las labores del banano es una dificultad para el acceso, la capacitación y el entrenamiento de mujeres en las labores asociadas a la producción del banano es una estrategia para superarlo; para ello se puede generar un programa de formación de mujeres en los trabajos del banano a través de la construcción de una *finca escuela*, o en la prestación de un servicio de educación rotativa en las fincas.

Ambientes sanos y condiciones dignas para trabajar

El ejercicio de las labores del banano, tiene un efecto diferencial sobre la salud de hombres y mujeres. Estas se ven afectadas de manera distinta dadas sus condiciones físicas, su capacidad reproductiva y la sobrecarga que tienen. Existe una mayor vulnerabilidad de la salud de las mujeres, sin embargo cuando se coloca el acento en ello, la respuesta media es de exclusión, es decir que estos planteamientos llevan a la no contratación femenina.

Asuntos tan simples como la menstruación o la mayor necesidad de ir al baño en el período del embarazo generan unas necesidades diferentes en las mujeres, que no son aceptadas por sus colegas. Los efectos que sobre la reproducción tiene la exposición continuada a las sustancias químicas que se utilizan en la manipulación de la fruta y el levantamiento de pesos también tienen un impacto diferente en la salud de hombres y mujeres.¹⁵

Los factores de vulnerabilidad con relación al control de la salud por las personas están vinculados al *riesgo individual*, derivado de los estereotipos de género y la condición biológica. El *contexto ambiental* dado el riesgo implícito a la manipulación de químicos, el carácter

15. García, Ricardo, Sexualidad y cultura. OPS ONU Sida, Colombia.

repetitivo de las labores que realizan en la finca, etc., y *el contexto sociocultural* en que las mujeres se desenvuelven, caracterizado por relaciones conflictivas y climas laborales hostiles y discriminatorios. Las trabajadoras se ven afectadas por la calidad y cobertura de los servicios y programas de prevención y mitigación de los efectos, además por el desconocimiento o subestimación de los riesgos a que se enfrentan.

La ocurrencia de diversas enfermedades menoscaba el bienestar, además de generar problemas concomitantes: el nivel de facilidad o dificultad con que se les brinda una incapacidad a las mujeres, la forma como la misma mujer la recibe y si se siente o no *merecedora* de ella, la actitud de administradores y compañeros con relación a las incapacidades que las mujeres presentan, entre otras.

En la búsqueda de una salud con calidad para las mujeres, es necesario incluir la salud mental. Ellas frecuentemente se afectan con la ansiedad, las depresiones y los trastornos emocionales relacionados con el miedo, el sentimiento de minusvalía, las amenazas y la sobrecarga de trabajo, entre otros.

Respecto a la salud sexual y reproductiva existen grandes deficiencias relacionadas con el acceso de las mujeres a los servicios de salud y al logro de una atención de calidad. En particular es deficiente el diagnóstico precoz de patologías asociadas a la condición reproductiva, tales como cáncer de cuello uterino y de mama y las enfermedades de transmisión sexual, entre otras. Por otro lado asuntos como la infertilidad y un parto humanizado, en donde se pueda suministrar a las mujeres medicamentos que alivien el dolor de parir se desconocen en el Plan Obligatorio de Salud de nuestro país.

Se trata de construir una atención humana y de calidad en salud sexual y reproductiva, lo que incluye contar con

políticas de promoción, información y atención en este campo. Un problema que se mantiene es que tras la noción de lo reproductivo, se deja de lado la salud sexual, al tomar una mayor preponderancia la asesoría en anticoncepción, las ETS, los asuntos relacionados con el embarazo, etc., como si el mejoramiento de la sexualidad no fuera parte de lo humano.

Los planteamientos de Beijing nos colocan un horizonte deseable, pero que aún no alcanza a ser una realidad para la mayoría de las mujeres, y aunque nuestro país suscribió esta conferencia, son pocos los resultados que puede mostrar frente a su implementación. Colombia cuenta con la formulación de una política en torno a la salud sexual y reproductiva, lo que constituye un avance, el problema se ubica en la poca consulta para su elaboración y en los mecanismos de implementación.

Si bien es importante el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, los mismos no se pueden ver de manera aislada, sino en relación con la existencia de mecanismos y recursos que permitan llevar a cabo las decisiones sobre salud sexual y reproductiva de manera segura y con apoyo. De otra manera se quedan en un plano de libertades o elecciones privadas sin sentido, pues demandan unas condiciones para posibilitar su práctica.¹⁶ A lo anterior hay que agregar que no se trata sólo de solucionar los problemas presentes, sino de generar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que nos coloquen ante un futuro de mayor bienestar.

La sobrecarga se produce por la unión entre las responsabilidades reproductivas, productivas, comunitarias, políticas o sindicales, si bien no son vividas en la misma dimensión, repercuten en mayores niveles de desgaste,

16. Badilla, *op cit.*

en comparación con los varones, quienes usualmente cuentan con una mujer que les apoya en la recuperación de su fuerza de trabajo, y el desgaste va en vía directa a menoscabar la salud de las mujeres.

Respeto y reconocimiento de la dignidad de las humanas

El calificativo de inservibles que se les da a las mujeres es un punto de llegada a la exagerada discriminación de género, acompañado muchas veces de la discriminación por razones de edad. Existe un clima general de desprecio a lo femenino, con dos consecuencias principales: el menosprecio y el maltrato. Ligado a situaciones de maltrato están las burlas reiteradas y las charlas ofensivas que muchas veces tienen una connotación sexual, el maltrato físico, los chismes y comentarios de mal gusto, basados en un desprecio por lo femenino, y la intimidad de la mujer colocada como parte de una comidilla pública. Con relación al menosprecio se reseña la subvaloración de las mujeres, el clima de hostilidad y el rechazo abierto de su presencia en las fincas.

Las anteriores situaciones tienen un carácter de progresividad e invisibilidad. La progresividad está dada por ser *situaciones lentas y permanentes*; su invisibilidad se presenta en tanto no genera marcas visibles, pero constituye una vulneración de la vida e integridad de un ser humano. Las mujeres agredidas ven afectada su salud y sus sentimientos de valía ya de suyo débilmente contruidos por ellas.

Las agresiones contra las mujeres realizadas por sus compañeros se asocian al mayor *valor* que de conjunto tienen los hombres en nuestra sociedad, individual y colectivamente considerados y en relación con la desvalorización que se hace de las mujeres.

El menosprecio y el maltrato están cimentados en una cultura que subvalora lo femenino y en unas prácticas sociales en donde los varones tienen unas posiciones de mayor privilegio y consideración social. Dichos comportamientos tienen como caldo de cultivo los ambientes discriminatorios que expresan elevados niveles de hostilidad contra las mujeres. El irrespeto no se presenta solamente en la finca, es un comportamiento que se repite en la región, y se entroniza en la familia. Otras situación ligadas al irrespeto que afectan la vida de las mujeres es la generalización que del comportamiento de una compañera se le aplica a todas las demás.

Reconvertir los comportamientos y actitudes de unas y otros, debe ser un esfuerzo colectivo. Se señala la necesidad del reconocimiento mutuo, ubicando a cada uno de los hombres y mujeres que trabajan en el sector bananero, el deseo de sostener a su familia y suplir las muchas necesidades. Este sería un buen punto de partida para inaugurar una manera de convocar la solidaridad y la disposición de mutuo apoyo, restaurando lazos sororos entre las mujeres y solidarios con los hombres.

Constructoras de ciudadanía desde la organización y participación

A nivel de la norma las mujeres gozamos de igualdad de derechos con los hombres, pero al considerar “los procedimientos para la aplicación de las leyes y las instituciones creadas para aplicarlos”, las mujeres se encuentran en franca desventaja. Otra diferencia se sitúa en el nivel cultural de lo jurídico, este “abarca los usos y costumbres y el conocimiento que la población tiene de las leyes”, y en éste hay grandes falencias. De esta forma develar la necesidad de mirar en estos niveles, aporta en

la ubicación de viejos, pero poco visibles, espacios de discriminación.¹⁷

Si bien en Colombia existen leyes que protegen a las mujeres se requiere dotarlas de mecanismos complementarios a nivel de la prevención de la agresión, además de generar espacios de formación para las distintas personas involucradas: trabajadoras, personal de las fincas, de manera que conozcan las situaciones que viven las mujeres, sus derechos y se dispongan a construir nuevas miradas y actitudes.

Las mujeres son débilmente reconocidas como personas, ciudadanas y actoras del desarrollo y ello trae consigo inequidad en las oportunidades de participación y en la toma de decisiones políticas. Los cambios son difíciles, si simultáneamente no se dan transformaciones culturales que rompan los esquemas de relación entre los géneros, el lugar que cada uno ocupa en la sociedad, y se construyan nuevos paradigmas en las relaciones. Para ello es necesario incidir en terrenos de decisión política donde se produzcan algunas de las transformaciones que se requieren.

Entendemos la conquista de derechos por parte de las mujeres como una acción en el terreno de la política; en tal sentido, un ejercicio ciudadano se halla en correspondencia con el nivel de los derechos sustantivos alcanzados. El proceso en el cual una mujer se desarrolla como ciudadana está implícita la recuperación de su autonomía, el despliegue de propuestas e iniciativas tanto para ella, como para el conjunto de la sociedad, en tanto actora de desarrollo y generadora de cambios. En ello no basta la participación aislada de cada mujer, sino que se requiere una mirada colectiva en donde los derechos de

17. Badilla, *op cit.*

las mujeres se hagan realidad, superando una realidad en la que ellas, más que poseedoras de derechos están provistas de deberes.

También se requiere hacer una evaluación a los diversos instrumentos internacionales, acuerdos y convenciones que tienen a su cargo el seguimiento a la evolución de los derechos de las mujeres, desde este horizonte, es posible identificar su nivel de implementación y a partir de este conocimiento reforzar las acciones para el cambio

La potenciación de las mujeres sugiere intervenciones específicas para apoyar y reforzar sus capacidades con el objetivo de resolver los problemas de discriminación existentes. Las principales metas son la igualdad entre hombres y mujeres y el logro de iguales oportunidades en el trabajo y, ampliando la perspectiva en la sociedad en general. Disfrute de sus derechos económicos y sociales. Plena participación en las actividades económicas en los niveles nacionales y locales. Participación sin discriminación y eliminación de la violencia contra las mujeres. Requiere también colocar la perspectiva de género en primer plano en todas las políticas y programas y priorizar los derechos humanos de las mujeres¹⁸

Con relación a la participación de las trabajadoras en la dinámica sindical, si bien mayoritariamente están asociadas, viven otros límites para el ejercicio pleno del derecho de asociación, relacionados con la sobrecarga y poca disposición de tiempo, el miedo que les genera la violencia ejercida contra personas del sindicato y una débil correlación de fuerzas de hombres y mujeres en la participación sindical, en donde el espectro de una dirigencia machista no ha generado las suficientes acciones

18. Cinterfor OIT, Programa de potenciación de las mujeres e igualdad entre los géneros (WEGE) Potenciación e igualdad Pobreza y retroceso.

positivas que le den a las mujeres la posibilidad de ejercer una participación de calidad a través de la ocupación de cargos de importancia en la dirigencia de sindicato y en calidad de Comité Obrero Patronal.

RETOS

La aspiración en torno a la noción que nos ha acompañado de desarrollo ha sido la de crecimiento, esta situación se quebró con una realidad en donde la noción de progreso ha sido ampliamente cuestionada. Las mujeres aspiran a construir un futuro a partir de una idea de desarrollo humano que garantice la sostenibilidad y la equidad, lo que implica –entre otros- que las personas, hombres y mujeres, asuman con libertad e información las decisiones ligadas a la vida personal, familiar, laboral y a la condición sexual y reproductiva, entre otras dimensiones de la existencia.

Los derechos sexuales y reproductivos son una categoría nueva, poco reconocida y débilmente asumida,¹ y con muchas situaciones de vulneración entre las trabajadoras bananeras. Los derechos laborales asisten a una pérdida sostenida producto de políticas neoliberales que han traído como consecuencia la precarización del empleo, situación que afecta incluso a trabajadores de una agroindustria como la bananera.

1. Lubertino, *op cit.*

Se trata de otros niveles de precarización, no dados por el salario y otras prestaciones, sino por la existencia de climas hostiles y discriminatorios para las mujeres. La realidad de las mujeres se caracteriza por las dificultades de acceso al trabajo, la disminución de los puestos existentes, las trabas a la maternidad y las diversas situaciones de irrespeto.

Las trabajadoras bananeras requieren construirse como seres autónomos y libres que decidan sobre sus vidas e interactúen en la definición de los intereses colectivos de las empresas donde trabajan y de la región en la cual viven. Allí deberán negociar visiones renovando las propias aspiraciones para hacerlas corresponder con los intereses propios y no con imposiciones sociales, familiares o laborales, ajenas a ellas mismas

Una vida y un trabajo para todas y todos exige que no existan jerarquías previas de género y se renueve los campos de relación entre hombres y mujeres generando vínculos de amistad, compañerismo, solidaridad, que traspasen una relación tasada por el intercambio sexual, que cosifica a las mujeres. Los hombres, reconociendo las ventajas que hoy tienen deberán establecer nuevos roles a partir del reconocimiento de los intereses de unos y otras. Se trata de una negociación que reconozca lo diferente, lo potencie y no haga de ello motivo de rechazo o desvalorización.

La perspectiva de género en la vida laboral de las mujeres implica que esta categoría se integre al análisis del trabajo en el sector bananero, para de este modo identificar la precarización que vive el empleo femenino, donde si bien las condiciones materiales básicas y los derechos tradicionales están garantizados, hay una situación precaria dada por la discriminación en razón del género y por prácticas culturales de desvalorización de

lo femenino asociadas a ello. Es aconsejable establecer un sistema de seguimiento e información sobre la situación de los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras, de manera que se cuente con datos desagregados por sexo para utilizar en la configuración de medidas al interior del sindicato y con relación a la negociación con los empresarios bananeros.

Se deberá animar la denuncia de la violencia contra las mujeres en sus múltiples manifestaciones y generar las posibilidades para hacerlo con el resguardo de la intimidad y el respeto de las personas, para ello se requiere de una mayor conciencia social en torno a los niveles de expresión de la discriminación y la violencia contra las mujeres, lo que implica su reconocimiento, unido a la necesidad de nombrarla, para luego exigir un trato digno y respetuoso.

Más allá de la denuncia hay que situarse en el plano de garantía, entendiendo por ella entre otras: ambientes laborales que respeten la maternidad y otros derechos humanos de las mujeres, trabajando por el cumplimiento de las normas en esta materia, lo que debe redundar en la disminución de los atropellos que estamos denunciando para el caso de las trabajadoras bananeras.

Una de las alternativas para enfrentar esta situación es trabajar por la plena vigencia de los derechos humanos de las mujeres, como una posibilidad de asumir las crecientes desigualdades y discriminaciones que por razones de género se viven en los espacios laborales, pues construir la ciudadanía para las mujeres implica establecer los elementos particulares de ser mujer denunciando las inequidades y discriminaciones que sobre este hecho se levantan. Sintrainagro puede construir un servicio de asesoría a las trabajadoras, en donde ellas puedan pedir apoyo en torno a la defensa de sus derechos, y en caso

necesario instaurar desde allí las acciones que se requieran para obtener justicia y reparación.

Las mujeres tenemos un especial papel que cumplir como protagonistas del desarrollo, ello implica deconstruir estereotipos que nos colocan en condición de objetos de placer y trabajar por el reconocimiento. También se hace necesario democratizar la información sobre los avances científicos de la investigación y la tecnología en materia de salud sexual y reproductiva, para que las mujeres puedan ejercer la libre opción a la maternidad.

La industria bananera deberá investigar el proceso productivo de manera que genere posibilidades de participación y equidad para las mujeres en terrenos que hoy le son vedados en tanto se requiere un mayor despliegue de fuerza física, para que las mujeres no tengan desventajas para el ingreso a esta agroindustria.

Otro campo es promover la construcción de códigos de conducta como un instrumento para fomentar el respeto de los derechos humanos en el lugar de trabajo. Es necesario combinar un trabajo de búsqueda de regulación interna del comportamiento entre hombres y mujeres en la finca, acompañado de una labor formativa, pues si bien las normas ayudan a regular las conductas que generan violencia contra las mujeres, por sí mismas no son transformadoras, para ello se requiere acciones educativas que aporten al cambio cultural. Ello pasa por crear espacios en las fincas para la concertación y el diálogo en torno a las relaciones que se establecen entre los distintos actores.

Además es recomendable analizar medidas para aliviar la sobrecarga de las mujeres, en tal sentido se recomienda analizar la posibilidad de establecer servicios de guardería para los hijos e hijas de las trabajadoras que se ajusten a sus horarios y otras alternativas dirigidas a la población

adolescente o juvenil que requieren de programas que les apoye su estructuración en el mundo

También es necesario desarrollar acciones tendientes al mejoramiento de los vínculos entre los distintos estamentos de la finca. El reto es construir un espacio de trabajo que genere tranquilidad y relaciones de solidaridad, superando la visión que traslada las funciones de un patrón simplemente interesado en la explotación de la fuerza de trabajo a los obreros y obreras agrícolas. Se trata de encontrar estrategias donde sin menoscabar la productividad del trabajo, se construya la solidaridad y desaparezca la competencia.

Las mujeres necesitan fortalecer sus relaciones, sus espacios organizativos, de modo que se conviertan en una fuerza colectiva capaz de generar reconocimiento y espacios de participación, transformando las visiones que las ubican como débiles y temerosas. Este espacio buscará la armonización de la vida personal, familiar, y de participación en otros espacios.

De otra parte Sintrainagro como organización sindical en Urabá, es un espacio de socialización política, en tal sentido debe asumir el compromiso de generar acciones positivas que remedien las desventajas estructurales de las mujeres. Una de ellas es su poca presencia numérica que hace difícil su elección en cargos de representación y otra puede ser generar medidas excepcionales que permitan su elección a juntas directivas cumpliendo requisitos diferenciados a los hombres, como diferenciadas son sus reales oportunidades de participación.

Las dirigentas requieren del apoyo de las mujeres y de los hombres sensibles, de manera que a partir de ellas se estructuren nuevos modelos de dirección que respondan a los intereses y necesidades de las mujeres

y los hombres. Para ello el sindicato deberá transformar sus dinámicas internas, para que las mujeres ganen representación en la dirigencia, superando la segregación horizontal y vertical.

Finalmente superar la discriminación exige el desarrollo de acciones que favorezcan el desarrollo y la participación de las trabajadoras bananeras que están situadas en posiciones de desventaja. Las acciones positivas son transitorias y están encaminadas a eliminar las consecuencias de discriminaciones presentes y pasadas. Parten de un supuesto que señala como a través de un trato especial, desarrollado por un período determinado el grupo que está en desventaja, consigue avanzar en la equiparación y en la medida en que se consigan los avances, se podrán suspender las medidas positivas de manera que sea real la igualdad de oportunidades.² En tal sentido, se deben estudiar acciones positivas que remedien la inequidad que viven las trabajadoras bananeras.

La consigna de trabajos decentes para las mujeres, implica más y mejores trabajos para ellas, ampliación del número de mujeres trabajando en las fincas, además de su estabilidad laboral y la equidad en la participación, en medio de políticas que favorezcan el ingreso de mujeres jefas de hogar.

Propugnar por maternidades libres señala la necesidad de hacer realidad la libre opción de la maternidad, lo que a su vez implica su reconocimiento como función social, la eliminación de la prueba de embarazo y el certificado de ligadura de trompas como requisito de ingreso, y la construcción de ambientes de trabajo acogedores para las embarazadas.

2. Salas, Fraile y Vega. Discriminación de la mujer.

Incidir en el respeto y trato digno sin discriminación, burla y acoso sexual es una meta que parte del respeto a los derechos laborales sexuales y reproductivos de las trabajadoras, la realización de campañas educativas, la construcción de ambientes respetuosos y la promoción de un trato digno entre hombres y mujeres

Resolver la discriminación y violencia contra las mujeres implica la ampliación de la democracia y de la ciudadanía de las mujeres, como un horizonte en donde realidades de inequidad de las mujeres trabajadoras, tengan una posibilidad de transformación.

BIBLIOGRAFÍA

- Angarita, Pablo Emilio, Nelson Restrepo y otros, *Guerra, paz y derechos humanos en Antioquia*, Medellín, IPC, 1998.
- Arias Muñoz, Luz Mery, *Cultura, familia y socialización*. Medellín, (mimeo), (s.a).
- Badilla, Ana Elena. *La discriminación de género en la legislación penal, laboral y de familia en Centroamérica. Informe final*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994.
- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, CINTERFOR/OIT, *Trabajo y familia: El "segundo turno", 1996-2004*, (s.l.), OIT, 2003.
- Correa, Sonia y Rosalind Petchesky, «Los derechos reproductivos y sexuales: una perspectiva feminista», en: *Elementos para un análisis ético de la reproducción*, México, UAM, 2001.
- Corte Constitucional, Sentencia C-285/97.
- De Suremain, Marie Dominique, *Sobre mujer y trabajo*. Medellín, (mimeo), 2001.
- Departamento Administrativo de Planeación, DANE, Dirección Sistemas de Indicadores. *Anuario Estadístico de Antioquia 2001*, Medellín, Imprenta Departamental, 2003.
- Dirección Seccional de Salud de Antioquia, DSSA, *Programa de Salud Sexual y Reproductiva de Antioquia*, Medellín, (s.e.).
- Drzewcki, Krzysztof, *El derecho al trabajo y los derechos en el trabajo*, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2002.
- Fraser, Nancy, *Iustitia Interrupta*, Bogotá, Siglo del Hombre, 1997.
- Gabarra, Mabel, *Derechos sexuales y reproductivos*. Seminario sobre género y salud, (s.l). Indeso, (s.f.).

- García, Ricardo, *Colombia: sexualidad y cultura*, OPS, ONU, <http://www.onusida.org.co>, (s.f.).
- _____, *SIDA*, <http://www.onusida.org.co/sexcultura.htm#3>, 2003.
- ISPM, *Acoso sexual, ¿que es?* <http://www.ispm.org.ar/acososexual.htm>, 2003.
- _____, *Violencia laboral, ¿qué es?* <http://www.ispm.org.ar>, 2003.
- Jiménez, R. y Janina Fernández, *Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado para América Central y Panamá*. San José, OIT/ILANUD, 2001.
- Londoño Echeverri, María Ladi, *Derechos sexuales y reproductivos, los más humanos de todos los derechos*, Feriva, Cali, 1996.
- _____, *Entre certezas e incertidumbres*, Feriva, Cali, 2002.
- Lubertino, María José, *El compromiso político con la diversidad sexual en la Argentina*, (s.l.), (s.e.), 2000.
- _____, *Los derechos reproductivos en la Argentina*, (s.l.), (s.e.) (s.f.).
- _____, *Si molesta, es acoso*, <http://www.ispm.org.ar>, (s.f.)
- Maglio, Francisco, *La mujer discriminada en y por la medicina*, (s.l.), (s.e.) (s.f.).
- Montolio, Jaume, *El acoso sexual tortura a la empleada español*, España, Comisiones Obreras, 2000. <http://www.mujeractual.com>
- Moreno Olmedilla, Juan Manuel, “Comportamiento antisocial en los centros escolares: una visión desde Europa”, en: *Revista Iberoamericana de Educación* N° 18, (s.l.), (s.f.).
- Nikken, Pedro, *El concepto de derechos humanos: Estudios básicos de derechos humanos*, San José, IIDH, 1994.
- Nizkor, *Discriminación de la mujer. Informe de ONG argentinas al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, 1995. www.derechos.org/nizkor/arg
- Núñez, Leonor, “Aproximación al análisis del impacto de las enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA en las mujeres argentinas”, en: *Mujeres en los noventa*, Buenos Aires, Centro Municipal de la Mujer de Vte. López, 1998.
- _____, *Diversidades: límites y oportunidades en derechos sexuales y reproductivos*, (s.l.), Fundación Ebert, 2001.
- Organización de Naciones Unidas, ONU, *La violencia en el trabajo, una carga costosa*, <http://www.cinterfor.org.uy.htm> Cinterfor/ONU, 2003.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, *Trabajo decente: un problema mundial*, (s.l.) (s.f.).
- _____, *La formación profesional para las mujeres: un mundo imperfecto*, (s.l.) (s.e.), 2003.
- _____, Conozcamos los convenios de la OIT. Convenio N° 100, Convenio N° 111, Convenio N° 156, San Salvador, OIT, 2001.

- Plan Estratégico de Antioquia, PLANEA, *De la visión de futuro hacia la identificación de líneas estratégicas*, Medellín, Gobernación de Antioquia, 1998.
- Proframilia, *Derechos sexuales y reproductivos al alcance de todos*. Bogotá, (s.e.), (s.f.).
- Red de Mujeres Afrolatinas y Afrocaribeñas, *Primer encuentro de la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas y Afrocaribeñas*, (s.l.), (s.e), 2000.
- Restrepo, B., “Formas de representación política”, en: *La nueva representación política en Colombia*, Bogotá, Fescol, 1997.
- Sierra L., Gloria María, “La salud de las mujeres como prioridad del desarrollo”, en: *Hacia una construcción colectiva de las políticas de equidad de género para Medellín y el Área Metropolitana*, Memorias Foro Metropolitano, Medellín, Alcaldía de Medellín, 2002.
- Spraggon Hernández, Celia et al, *Violencia sexual en Bogotá*, Bogotá, Universidad de los Andes, 2000.
- UNIFEM, *Balance sobre indicadores de género*, (s.l.), (s.e.), 2000.
- Zamudio, Lucero y Norma Rubiano, *Las separaciones conyugales en Colombia*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, ICBF, 1991, pág. 5.

Anexo

Listado de entrevistas

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. Adelaida | 22. Leydy |
| 2. Aída | 23. Beatriz |
| 3. Esmeralda | 24. Yurany |
| 4. Antonia | 25. Lida |
| 5. Anabel | 26. Mabilia |
| 6. Argenes | 27. Maritza |
| 7. Carmen Stella | 28. Marta Cecilia |
| 8. Diana | 29. Milady |
| 9. Dormery | 30. Sol |
| 10. Nelcy | 31. Maria Elena |
| 11. Edilma | 32. Nancy |
| 12. Emma | 33. Yudy |
| 13. Eduviges | 34. Maricela |
| 14. Fidelina | 35. Olga |
| 15. Flor | 36. Adalgiza |
| 16. Fany | 37. Ruby |
| 17. Fedra | 38. Rosely |
| 18. Gloria | 39. Ibeth |
| 19. Goretti | 40. Silvia |
| 20. Lia | 41. Leonisa |
| 21. Petrona | 42. Adriana |

43. Irma
44. Zuleima
45. Cristina
46. Elvigia
47. Yusmidia
48. Yazmín
49. Maria Teresa
50. Tady
51. Pedro
52. Mónica
53. Eva
54. Migdalia

55. Mariela
56. Mercedes
57. Matilde
58. Tania
59. Sara
60. Julián. Comité Obrero
61. Pilar. Comité Obrera
62. Eusebio. Administrador
63. Abelarda
64. Juan. Trabajador
65. Carlos. Trabajador

Este libro es producto de una investigación sobre derechos laborales sexuales y reproductivos de las trabajadoras bananeras, acción desarrollada en el marco del proyecto “Promoción del liderazgo, participación sindical y defensa de los derechos humanos y laborales de la mujer trabajadora”, que apoyan el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de la Unión General de Trabajadores Españoles y Agencia Española de Cooperación AECI.

La investigación fue posible por la cooperación que Sintrainagro y en especial el Departamento Mujer de Sintrainagro brindaron en su realización. Un especial reconocimiento a Adela Torres Valoy y Mary Blandón, quienes coordinaron la recolección de la información, y a las mujeres que participaron en el trabajo de campo, y en los análisis y en la permanente interlocución sobre los caminos y resultados del proceso. Ellas son: Clara Rosa Quinto, Yolanda Rúa, Dulfarys Córdoba, Mery Ibarguen, Maria Inés Valencia, Nelly Morales, Nayibe Pereira, Diva Romero, Francia Murillo, Eugenia Milena Ballesta, María Victoria Córdoba, Emilda Correa, María Eugenia Moreno, Carmen Quintero, Gloria Amparo Romero, Simona Mosquera, Martina Quiñónez, Ayda Luz Cogollo, Edis Marina Díaz.

Los resultados de la presente investigación le permitieron al Área Mujer Trabajadora de la Escuela Nacional Sindical y al Departamento Mujer de Sintrainagro, el diseño de la campaña: “En las fincas bananeras aceptamos mujeres”, cuyo lanzamiento se realizó en el mes de octubre de 2004, y en la cual están vinculadas además de Sintrainagro, la Red Colombiana por los Derechos Sexuales y Reproductivos, el Departamento Mujer de la CUT y el Área mujer de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros Colsiba.

