



LA DIGNIFICACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA MAQUILA DE LA CONFECCIÓN

**“Agremiación y mejoramiento
de la capacidad de negociación
de las mujeres maquiladoras en la confección”**



Área Mujer Trabajadora



Alcaldía de Medellín
Secretaría de Cultura Ciudadana

LA DIGNIFICACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA MAQUILA DE LA CONFECCIÓN

Proyecto:

**“Agremiación y mejoramiento de la capacidad
de negociación de las mujeres maquiladoras
en la confección”**



Alcaldía de Medellín
Secretaría de Cultura Ciudadana



José Luciano Sanín Vásquez
Director General

Luis Norberto Ríos Navarro
Director Académico

Margarita Inés Quiroz Arango
Directora Área Mujer Trabajadora

Blanca Estela López de Mesa
Coordinadora del Proyecto y
Productora de textos

Marleny Vásquez Fernández
Auxiliar Proyecto

Fotografía de portada: Jairo Ruiz Sanabria

Sergio Fajardo Valderrama
Alcalde de Medellín

Jorge Humberto Melguiso Posada
Secretario de Cultura Ciudadana

Flor María Díaz Chalarca
Subsecretaría Metromujer

CONTENIDO

Presentación	7
Introducción	9
Primer momento educativo	
1. Conciencia crítica y equidad de género	19
2. Trabajo productivo y reproductivo.	26
3. La maquila y los derechos humanos y laborales de las mujeres	33
4. Liderazgo y empoderamiento de las mujeres.	39
Segundo momento:	
Asesoría y acompañamiento para la organización	
1. El conflicto como dinamizador de procesos	49
2. La organización como estrategia para tramitar los conflictos	60
Asconfec (Asociación de Confeccionistas)	71

PRESENTACIÓN

Los últimos acontecimientos en la economía nacional como el Tratado de Libre Comercio –TLC–, la exportación de textiles y ropa femenina y masculina, han permitido la vinculación de un amplio número de mujeres al trabajo productivo y a la economía nacional, a través de la maquila de la confección. Sin embargo, sus condiciones de trabajo y de vida muy poco se han favorecido con esta vinculación laboral, pues el trabajo productivo no ha reducido su trabajo reproductivo, y por el contrario, se ha presentado una mezcla entre oficios doméstico, cuidado de la familia y trabajo, frente a lo cual las mujeres apenas empiezan a tomar conciencia de su papel en la economía, de sus condiciones laborales, sus derechos y los medios para negociar y contratar con sus empleadores.

El Área Mujer Trabajadora de la Escuela Nacional Sindical consciente de su responsabilidad de capacitar a las mujeres para defender sus derechos en el trabajo estableció una coordinación con la

Subsecretaría de Metromujer con el fin de desarrollar el proyecto Agremiación y mejoramiento de la capacidad de negociación de las mujeres maquiladoras en el área de la confección en las Comunas 12, 13 y 6 de la ciudad de Medellín.

El presente documento contiene las memorias de las reflexiones realizadas con las mujeres maquiladoras, como un aporte a la discusión sobre este tema y en la búsqueda de continuar construyendo alternativas que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres trabajadoras y sus familias. Es importante que este primer paso en la discusión con las mujeres trabajadoras continúe con el apoyo de diferentes organizaciones de mujeres.

Para todas las mujeres, para la Subsecretaría de Metromujer, para el IPC y la Red de Mujeres de la maquila de la confección, nuestro agradecimiento por su permanente apoyo en la realización de este proyecto.

*Margarita Inés Quiroz A.
Directora Área Mujer Trabajadora
Escuela Nacional Sindical*

INTRODUCCIÓN

La Alcaldía de Medellín a través de Metromujer y la Escuela Nacional Sindical con su Área Mujer Trabajadora, realizaron el proyecto *Agremiación y mejoramiento de la capacidad de negociación de las mujeres de la maquila de la confección*, con el fin de promover en las mujeres, su liderazgo y organización para la defensa de los derechos laborales y para el mejoramiento de la capacidad de negociación de las mujeres trabajadoras vinculadas a los eslabones de la cadena de subcontratación de la industria de la confección: la maquila en una de las formas más precarias, el trabajo domiciliario, donde se vulneran de manera sistemática los derechos laborales básicos tales como el descanso, la adecuada remuneración y la seguridad social.

Ante la participación masiva de las mujeres en ocupaciones con menor valoración y diferentes formas de trabajos flexibilizados de precariedad extrema, Metromujer dirige su atención a esta población, en el marco de la segunda línea estratégica del actual Plan de Desarrollo (Medellín Social e Incluyente), mediante el

programa “Medellín con Equidad de Género”, y el proyecto *Desarrollo de la capacidad emprendedora de las mujeres*. Para esto se realizó el presente proyecto en las Comunas 6, 12 y 13 dirigido a la divulgación de los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, a la reflexión acerca de sus condiciones de trabajo y de vida, a la promoción y apoyo de procesos organizativos dirigidos a la defensa de trabajos dignos, ingresos justos, seguridad social, bienestar de la mujer trabajadora y su grupo familiar, el mejoramiento de sus condiciones de negociación y a su articulación a procesos de desarrollo comunal y de ciudad.

La Escuela Nacional Sindical, en cumplimiento de su objetivo “Propiciar la transformación de las mujeres como sujetas de derechos y como ciudadanas, impulsando la promoción y defensa de sus derechos humanos, laborales, sexuales y reproductivos, así como el fortalecimiento de su liderazgo y la participación en procesos organizativos por la defensa de sus derechos”, en convenio con Metromujer realizaron una propuesta educativa y de asesoría, que atendió las necesidades de formación, capacitación y de organización de las mujeres vinculadas a la maquila de la confección, ampliando sus conocimientos frente a su vinculación a esta forma de trabajo, quienes, desde el enfoque de género, tomaron conciencia de su condición de mujeres y de trabajadoras, reflexionaron sobre la necesidad de concebir e interiorizar una nueva subjetividad femenina y de desarrollar su autonomía para generar procesos organizativos y de nuevos liderazgos y para su vinculación a los ya existentes tanto en la comuna como en la ciudad, generar nuevos procesos por la defensa de sus derechos humanos y laborales y mejorar su capacidad de negociación con los empresarios.

La acción educativa y de asesoría culminó con la identificación de formas organizativas ya existentes cuyos procesos fueron acompañados desde hace aproximadamente cinco años por el IPC y diferentes organizaciones de base y comunitarias, bajo la forma de Red y de Asociación para la Comuna 13 y un Proyecto de Circuitos Económicos Solidarios, que fue el resultado de los procesos del Programa de Presupuesto Participativo adelantados por diez organizaciones comunitarias y de base de la Comuna 6, con la asesoría y acompañamiento de la Alcaldía de Medellín, ESUMER y ACOPI. Este tema fue transversal a toda la propuesta educativa.

La presente cartilla *“La dignificación de las mujeres trabajadoras en la maquila de la confección”*, tiene el interés de compartir con las mujeres de la maquila de la confección, organizaciones, instituciones, amigas y amigos, los resultados de este trabajo que tiene voz propia: la voz, los sentires, los temores, los cansancios, los sueños, los deseos, los propósitos y los compromisos de un puñado de mujeres que se atrevieron a regalarse veinte horas para encontrarse consigo mismas, con otras mujeres, con organizaciones e instituciones, para identificar un mundo propio, compartido, para reconocerse entre ellas, para saber qué quieren, qué buscan, para descubrir sus potencialidades y dificultades, para compartir saberes y para construir un propósito común desde lo que las une, pero también desde lo que las hace diferentes.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

La propuesta pedagógica ha sido diseñada a partir de la experiencia educativa del Área Mujer Trabajadora de la Escuela Nacional Sindical,¹ fundamentada en el conocimiento como acto cultural y sensible, que parte del afecto, la experiencia y el saber natural, e incluye a los seres humanos en otros actos objetivos como el saber científico y el saber tecnológico.² Así mismo parte por considerar a las participantes como actoras sociales que se relacionan con la práctica, el trabajo en equipo, la comunicación y la realimentación de procesos de aprendizaje para disponer del conocimiento que esté a su alcance, desarrollando la investigación y la creatividad como principales instrumentos (Seminario investigativo alemán). Propone además que el conocimiento se asimile, se integre y se incorpore en las personas relacionando los nuevos conocimientos, con los previos, (el aprendizaje significativo) y a su vez posibilita el desenvolvimiento en una realidad social, tener conciencia crítica de ella, y desarrollar mayor autonomía (constructivismo).

Cada uno de los Módulos Educativos se desarrolla a través de cinco momentos pedagógicos: Reflexionemos, Investiguemos, Debatamos, Evaluemos y Decidamos.

Para efectos pedagógicos y metodológicos, se da cuenta de esta

1. Margarita Quiroz, *Nuevos Liderazgos Femeninos*, Escuela Nacional Sindical, ISCOD-UGT, Embajada de España en Colombia, Cooperación Española, 2004.
2. Miguel de Zubiría, *Estructura de la pedagogía conceptual, desarrollos filosóficos, pedagógicos y psicológicos*, Bogotá, Fundación Alberto Merani, 1999.

experiencia a través de dos momentos: el educativo, el de asesoría y acompañamiento para la organización; momentos, que en la realidad, hicieron parte de un entramado cuyos procesos y resultados parciales, iban constituyéndose en elementos sustantivos para el diseño y la configuración de cada una de las temáticas y etapas del proceso pedagógico y de aprendizaje, incluyendo en cada una de ellas, de manera particular e importante, al conflicto como dinamizador de procesos, a través de preguntas problematizadoras, y a la organización como estrategia de resolución de conflictos. Todo ello a su vez, se constituyó en el insumo básico para la construcción de las categorías de análisis y de las variables de una encuesta aplicada, cuyo análisis da cuenta de las características de la población.



Yo quiero elaborar un manual
para la vida de las mujeres
en donde sus dudas y miedos
dejaran de existir
que haga renacer las ganas
de ser más sujeto y menos objeto,
que piensen, hablen y actúen
con seguridad.

Yo quiero construir una maqueta
donde se plasmen sus historias
fabricadas con los desechos de los
desarraigos, de la culpa,
cuando sus sueños trasciendan la
necesidad de un baño cubierto de
esencias, perfumes, aromas que las hagan
despertar.

Que esas mujeres se sienten a la
mesa fraterna a compartir sus
conocimientos, a transmitir su
fuerza creadora;
Poder borrar las huellas
que han dejado recuerdos dolorosos
en sus mentes, llenando su corazón de
angustia, incertidumbre y tristeza.

Cuando el miedo dejara de amenazar
en cada momento de sus vidas,
cuando no sean señaladas, rotuladas
por una estructura patriarcal
que las define y las niega.

Cuando las mujeres rompan con todos
estos esquemas y unidas nos apoyemos
para defender, sostener los espacios y
derechos que nos han legado
las luchas de los movimientos sociales de las mujeres.

Yo quiero que la incertidumbre de la duda
no pasee más por el ser de las mujeres
para que ésta nos se repita en nuestras niñas y niños.

Cuando en la educación fuera fundamental
el conocimiento personal para formar personas
libres e independientes.

Construir una maqueta llena de sueños, experiencias
saberes, recuerdos, alegrías, tristezas
ante todo deseosas de apostarle a la vida.

Transformando todo lo que empañe o impida toda
posibilidad de participar en la construcción por
un mundo visto con ojos de mujer

Zuly María Sierra Tejada

PRIMER MOMENTO EL EDUCATIVO

1. CONCIENCIA CRÍTICA Y EQUIDAD DE GÉNERO

Este primer tema aproxima a las mujeres a tomar conciencia de su condición de mujer, a comprender las relaciones sociales que determinan la categoría de género, las transformaciones de los roles de las mujeres que se han logrado a través de la historia y a identificar la existencia histórica del feminismo como corriente teórica, como opción política y como movimiento social.

Las mujeres toman conciencia de su condición de género desde su propia reflexión

En el primer momento pedagógico, las mujeres comienzan por decir, desde la experiencia y el saber natural, lo que piensan acerca de su identidad como mujeres y la de los hombres.

Valoraciones de la identidad de las mujeres

Valoraciones positivas. En esta parte las mujeres expresan una valoración positiva significativa y preponderante de su identidad en contraste con algunas apreciaciones negativas.

Somos luchadoras, emprendedoras, creativas, responsables, con muchos sueños, deseos y proyectos y con capacidad de lograrlos, con deseos de capacitarnos, honestas, muy espontáneas, somos muy pacientes, buenas administradoras, con mucha capacidad de razonamiento, ayudamos a los demás espiritual y moralmente, somos perfeccionistas. Somos delicadas, trabajadoras, constantes, nos hacemos cargo de los hijos cuando la relación no funciona, igual capacidad que el hombre aún siendo el “sexo débil”, soportamos más cosas que el hombre, protectoras, cariñosas, somos la base y guía del hogar, amigas y compañeras, ambiciosas, colaboradoras, tenemos diferencias físicas, culturales y mentales entre nosotras.

Valoraciones negativas. Las valoraciones negativas expresan miedo, temor e inseguridad, que tienen su origen en todas aquellas vivencias que desde niñas acumulan las mujeres, marcadas por las prohibiciones, las imposiciones: *usted no sabe, es bruta, es lenta, no sirve para nada*, palabras que paralizan, que no dejan actuar que no permiten tener criterio propio y que producen mucho temor a equivocarse, que finalmente determinan una baja autoestima.

Tenemos temor de no ser escuchadas, temor a los obstáculos para salir adelante, el temor a no lograr los objetivos y a la soledad, un poco acomplejada, a veces insegura, por no dar lo mejor de mí a mis hijos, el mayor temor al fracaso, temor a equivocarnos, temor a la negativa, temor al rechazo, temor a salir

adelante, temor para tener iniciativas, inseguridad, somos pasivas.

Sus palabras expresan conciencia sobre la responsabilidad individual frente al dominio que se ejerce sobre ellas: *Nos dejamos someter*. También tienen conciencia sobre la discriminación y exclusión que se ejerce sobre ellas por su condición de género: *Somos discriminadas, poco aceptadas*.

Valoraciones de la identidad de los hombres. Es de resaltar que en el momento de valorar la identidad de los hombres, la mayoría de sus apreciaciones son negativas, lo contrario de su propia valoración. Cuando se les evidenció dicha situación, llama la atención la manera como se refirieron a las relaciones poco gratificantes desde la infancia hasta la edad adulta tanto con sus compañeros, como con sus padres y hermanos de cuyas relaciones deducen las apreciaciones señaladas.

Valoraciones positivas

Son trabajadores, responsables, querendones.

Valoraciones negativas

Son machistas, imponentes, mandones. Siempre esperan que le atiendan sus necesidades, controladores, callejeros, mujeriegos, libertinos, dominantes, bruscos, desconsiderados, egoístas para expresar sentimientos, con temperamento insoportable, creen que se las saben todas, poco afectivos, se creen indispensables, creen que la comida lo es todo, subvaloran a las mujeres, falta de compromiso con la educación de

los hijos, con inteligencia mal manejada, son buenos proveedores del sancocho, pero eso no es todo.

¿Qué es género?

Las mujeres, presentaron varias apreciaciones sobre la comprensión de lo que es género:

Relacionado con un origen biológico que asemeja género y sexo

Es la diferencia de sexos de los seres vivientes sobre la tierra, diferencia entre lo físico y lo biológico, es la herencia biológica que determina el sexo.

Como legado de la naturaleza, o de la divinidad

Es un orden de la creación.

Como construcción social e histórica

Caracteriza los roles de cada género. Diferencia entre lo femenino y lo masculino, entre hombre y mujer aunque en algunas ocasiones no nos debe importar si somos femeninas porque nos toca enfrentarnos a la vida para luchar y salir adelante. Es la forma de desarrollarse y comportarse los hombres y las mujeres. Mayor jerarquía del hombre hacia la mujer y los hijos, la autoridad de la mujer está limitada a lo doméstico y la del hombre a lo económico y político.

Para efectos del lenguaje

Para identificar algo, la palabra que nombra animal, persona o cosa, sirve para generalizar, nombre que determina lugar o cosa.

Como mercancía

Tela que se trabaja para la confección.

Otras apreciaciones

Es la diferencia entre mente, cuerpo y sexo,

Es cada persona,

Es un grupo de personas luchando por un bien común.

Desde la pregunta ***¿cómo se llama el movimiento de mujeres que nace a partir del siglo XVI?*** las mujeres expresan lo que comprenden acerca del feminismo:

Es el movimiento feminista, liberación femenina, movimiento mundial que defiende a la mujer.

Diálogo de saberes

En un segundo momento, luego de la lectura en subgrupos de un texto corto y como resultado de la socialización del trabajo de grupos y del debate colectivo, mediado por la facilitadora quien participa motivando y aportando sus conocimientos, experiencias y reflexiones, las mujeres amplían y retroalimentan sus conocimientos personales con la teoría y los aportes de las demás participantes. Estos fueron los nuevos conceptos y conocimientos:

Genero es...

Una construcción social e histórica que permite definir la diferencia en las funciones roles, valores, com-

portamientos de los hombres y las mujeres, donde el hombre es dominante y la mujer dominada.

Relaciones que determinan la categoría de género

En este diálogo se introducen algunos conceptos que permiten ampliar la comprensión acerca de las relaciones de poder y dominación de lo masculino hacia lo femenino, de lo público, asignado culturalmente a los hombres, y lo doméstico o privado, a las mujeres y de los diferentes ámbitos de relacionamiento que reproducen la discriminación y la exclusión de género. Las participantes lo expresan de la siguiente manera:

Estas relaciones se han caracterizados por una mayor jerarquía del hombre hacia la mujer y los hijos. La autoridad de la mujer está limitada a lo doméstico y la del hombre a lo económico y político.

La primera relación se da en la familia, la segunda en la sociedad en la cual el hombre siempre quiere el liderazgo. Hoy en día la mujer cabeza de familia ha obtenido mayor conocimiento. La tercera desde lo económico y laboral, donde la mujer ha tenido más reconocimiento en los últimos años, por su labor, la cuarta a través de la religión, la moral y los valores que siguen manteniendo la dominación.

¿Qué cambios están sucediendo en los roles de la mujer?

Las participantes identificaron cambios que históricamente se vienen dando en los roles de las mujeres y, lo más importante, que su actual condición también es susceptible de transformaciones, que no es algo dado por naturaleza, y del papel importante que ha jugado el feminismo para lograr dichas transformaciones.

La mujer ha tomado conciencia de la importancia de trabajar fuera de la casa, que no es solo ella la educadora de los hijos sino que ha delegado esta función a otras personas, el padre, otros familiares, amigos o profesionales. Reconoce que tiene igualdad de derechos que el hombre y puede ocupar lugares públicos o puestos políticos que antes no ocupaba. Ya no se está tan subordinada al mandato del hombre. Han surgido movimientos que llevan a replantear las definiciones del hombre y la mujer, hoy en día la crianza de los hijos es para las dos partes, la palabra liberación encierra todo.

¿Qué es el Feminismo?

Fue definido como:

El movimiento político que se encarga de defender los derechos de las mujeres, el acceso de las mujeres a los ámbitos públicos, políticos y sociales, proponiendo alternativas de cambios justos para ellas. Propone el reconocimiento de las individualidades de cada ser humano a través de su género.

Han aparecidos opiniones feministas que nos favorecen mucho desde el siglo XIV, influenciando en corporaciones, gobierno, etc. Gracias al movimiento de las mujeres en dicho siglo, venimos obteniendo reconocimiento en la sociedad.

2. TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

Este segundo tema aproxima a las mujeres a tomar conciencia sobre su condición de mujer en el mundo del trabajo, de los roles que le son asignados por la cultura, valorar y visibilizar el trabajo doméstico y reproductivo como un hecho social.

Desde su propia reflexión las mujeres se acercan al mundo del trabajo

¿Qué es el trabajo?

Consideran el trabajo como una actividad material e intelectual, de servicio y gratificante que no necesariamente es remunerada.

Es una actividad cotidiana, es ocuparse en lo que más les gusta, acción de producir, es lo que se hace para mejorar y servir, actividad humana consciente para obtener un beneficio, poder poner en práctica el talento que Dios nos ha dado, labor desempeñada física y mentalmente, poner en práctica nuestros conocimientos.

El trabajo como actividad que debe ser remunerada. Desde su experiencia hay un reconocimiento a su condición de género para acceder al trabajo.

Las acciones que realizamos y que deben ser remuneradas, es un medio de supervivencia, para alimentarnos y cubrir nuestras necesidades.

Debe de haber igualdad de oportunidad de trabajo entre hombres y mujeres.

Acerca de la doble jornada

Relacionada solamente con el trabajo reproductivo.

Es igual a trabajo reproductivo.

Relacionada con la ampliación de la jornada de trabajo por aumento de la producción.

Cuando alguien fuera de su jornada normal duplica su jornada, por aumento de la producción.

Trabajo productivo y reproductivo

Logran claridad y ampliación de los elementos esenciales que constituyen el trabajo productivo

Trabajo productivo

Se paga con salario. Hay un cliente y patrones. Es algo bien planeado, organizado, preparado, y se multiplica, hay ventas, se tienen ganancias, tiene visión y misión. Debe ser de buena calidad, debe dar rendimiento. Es una actividad individual en la cual hay capacitación o una especialización en un arte u oficio. Se trabaja en horas ordinarias (ocho horas) y extras, garantiza la vida saludable. Está relacionado con el bienestar y la economía.

Trabajo reproductivo

Esta relacionado con la ampliación de la jornada laboral por aumento de la producción (re-productivo). La gran mayoría de las mujeres tuvieron esta comprensión.

Aumento de los ingresos por lo tanto hay bienestar, armonía familiar, unión. Aumento del trabajo productivo por no saber planear, tiene menos beneficios que el productivo, es grupal cuando se duplica la producción y hay doble turno, mala remuneración, cansancio, esfuerzo, conflicto, esclavitud.

Un menor número de participantes relacionó el trabajo reproductivo con el trabajo doméstico, lo que habla de lo invisible y no valoración por parte de las mujeres del trabajo reproductivo y por lo tanto del rol que juegan en el hogar. En varias oportunidades se referían a éste, no como trabajo, sino como un oficio.

No es remunerado ni calificado, porque es algo que se va aprendiendo a través de la familia, es el de la casa. Hijos, cansancio, estrés, satisfacción, responsabilidad, amor, no hay capacitación.

Diálogo de saberes

En subgrupos las mujeres hacen la lectura colectiva de un texto y luego con el acompañamiento de la facilitadora y la participación de todas, se retroalimentan los conceptos anteriores.

¿Qué es el trabajo?

Actividad humana consciente para obtener un beneficio. Cuando pensamos en un trabajo nos imaginamos cuánto nos ganamos y cómo lo vamos hacer.

Es una actividad que se realiza transformando la naturaleza para obtener un producto, un bien o servi-

cio, teniendo una visión de lo deseado. Lo realiza el hombre o la mujer.

Es la producción de productos en el cual se hace una planeación sobre lo que se va a producir, donde se benefician varias personas en una cadena, se generan ingresos en pro de un bien común.

Es la capacidad que tiene un ser humano de coger una materia cualquiera que sea y convertirla en otro producto para un bien común.

Trabajo productivo y reproductivo

Trabajo Productivo

El que producimos mediante la capacitación y especialización de un arte u oficio o mediante la experiencia o destreza, implica mejores ingresos económicos. Involucra la economía de un país y genera un ingreso, requiere conocimiento destrezas, habilidades, se puede aprender de la experiencia y del entrenamiento, en ocasiones es necesario investigar; genera un bien común.

Cuando la mujer trabaja es algo secundario, frágil y opcional. Los deberes del patrón son: seguridad social, pagos, contratos, y los deberes de los trabajadores: cumplimiento, puntualidad, honestidad; este es el trabajo que casi siempre es realizado por los hombres y por el cual se reciben beneficios económicos. Cuando las mujeres realizamos el trabajo productivo,

realizamos trabajos que son menos valorados, porque se consideran una extensión del trabajo reproductivo y complementario a éste.

Trabajo reproductivo

Las actividades, tareas y responsabilidades que se aprenden empíricamente en la cotidianidad familiar y forman parte del proceso de socialización donde niños y niñas aprenden roles de adultos, hombres o mujeres, comprende los trabajos domésticos y familiares como la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos, la limpieza y decoración de la casa. Está regulado por un orden de actividades, obligaciones y responsabilidades, no produce ni genera un valor económico y no es remunerado, produce satisfacción, contribuye al ahorro familiar, representa un renglón importante en la economía doméstica.

Las mujeres lograron mayor claridad sobre el rol que cumplen en el trabajo reproductivo asignado por esta cultura y sociedad, desde la siguiente reflexión:

Se impone para las mujeres el mandato de, “el ser para otros”: de la abnegación que se concreta en el espacio doméstico, donde ella se debe poner al servicio y como soporte afectivo del grupo familiar, resolviendo sus necesidades y garantizando que sus miembros se vinculen al mercado laboral. La mujer es considerada como trabajadora frágil, privilegiada, dedicada, cuidadosa en el sentido laboral y hogareño.

La doble jornada es igual a trabajo reproductivo

Este concepto fue difícil de comprender tanto en la reflexión inicial donde fue dominante la relación de la doble jornada con la ampliación de la jornada laboral en el trabajo productivo, como luego de realizarse la lectura del texto. Si bien se entienden todos los elementos constitutivos de la doble jornada, a las mujeres les da dificultad relacionar diferentes categorías de análisis que requieran de su comprensión de manera independiente.

La doble jornada sí es lo mismo que el trabajo reproductivo porque fuera de que estamos maquilando estamos haciendo el oficio del hogar. Se combina el trabajo productivo (laboral), y el reproductivo (hogar), no solo se realiza trabajo remunerado, sino que se tiene responsabilidades domésticas, no es remunerado lo hacemos al mismo tiempo y no tiene normas y no hay ni incentivos y ascensos.

El debate donde se socializa el proceso de construcción de conocimiento individual y colectivo y donde interviene la facilitadora, logra finalmente aclarar, por ellas mismas, que

...doble jornada es el ejercicio del trabajo productivo y reproductivo realizado por una misma persona y que en esta sociedad su responsabilidad recae en las mujeres. (Dedujeron además que la doble jornada se vuelve triple) ...cuando además participamos de la organización social o política y hasta de una cuarta jornada cuando nos sentimos forzadas a cumplir el “débito conyugal” (relaciones sexuales con sus parejas).

¿Cuál podría ser el papel del Estado, para que la mujer no sea la única responsable de la doble jornada?

Aliviar el trabajo doméstico, que nos paguen, que la familia participe, disminución de horas de trabajo de los hombres para que nos ayuden, que hagan leyes y políticas de protección para la mujer, guarderías para la crianza de los hijos, restaurantes, lavanderías populares.

3. LA MAQUILA Y LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES DE LAS MUJERES

Los temas anteriores permitieron a las participantes reflexionar sobre sus conocimientos y experiencias que las ubica con más claridad, desde su condición de género, en el mundo del trabajo. Consideran que las mayores oportunidades de acceder al trabajo productivo se las ofrece el sector servicios y el comercio, especialmente aquellas formas de trabajo que son extensivas a las habilidades y destrezas adquiridas en el trabajo doméstico, que son las más precarias, las más mal pagas y las que más violan los derechos humanos y laborales.

Una mirada reflexiva desde las mujeres frente al mundo de la maquila y los derechos humanos

La reflexión individual y por subgrupos las acerca a comprender esta situación desde su experiencia de vida.

¿Qué es la maquila?

Es la tarea donde las confeccionistas prestan sus servicios a terceros. Se da el ensamble de prendas, donde la mano de obra es mal pagada. Es el nombre generado para referimos a una labor.

Condiciones de trabajo en la maquila

Para algunas mujeres que son operarias las condiciones son favorables: *Buena maquinaria, buena iluminación y buena inmobiliaria, espacio físico y ventilación. Hay conocimiento de la confección.*

Para la gran mayoría las condiciones son adversas:

Poco tiempo para la entrega. Poca ayuda, jornadas extensas, poca ventilación, poca luz, poco espacio, se cruza con el trabajo de la casa, donde los hijos y los nietos estresan porque no se les puede atender bien. Las vecinas curiosas cuando llegamos con el trabajo y piensan que ganamos mucho. No estamos bien preparadas y tenemos mucho desgaste físico, somos mal remuneradas, el TLC hace que muchas empresas hayan bajada su producción por lo tanto poco trabajo.

Los derechos humanos

Son leyes creadas por el hombre para vivir dignamente y para el respeto de todos los seres humanos, pero que no se cumplen diariamente. Es todo aquello que se refiere al respeto por el ser individual. Una organización o institución con leyes que benefician a todos los ciudadanos. Es saber que todas las personas estamos en igualdades social, civil y cultural dentro de una sociedad. Los derechos que todos tenemos como seres vivos, usándolos como instrumentos para hacerlos cumplir.

Los derechos de las humanas son: a la salud, a la educación, a la vivienda, a la alimentación, a la no violencia, a la recreación, a poder decidir libremente, el derecho a la maternidad a la ciudadanía, a la igualdad de oportunidades, a nacer, a expresar las ideas, derecho a la educación, al voto, a ejercer car-

gos públicos, al reconocimiento, etc. Pero desafortunadamente no se cumplen en su totalidad. Tenemos derecho a un buen pago, a tener puestos importantes y que nos tengan consideración y respeto. El derecho a la igualdad de remuneración, a la no discriminación, a ocupar los mismos cargos y trabajos.

En la maquila se nos niegan los siguientes derechos: las prestaciones sociales, la seguridad social, salario justo, tranquilidad, no hay jornada laboral definida, por lo tanto horarios extensos, sin ningún incentivo o estímulo. No nos dan tiempo justo para la confección, el que manda a confeccionar abusa del pago de las prendas. Es donde más se violan los derechos humanos.

Diálogo de saberes

Desde las anteriores reflexiones, la lectura de un texto corto y el acompañamiento de la facilitadora, las mujeres aclaran y complementan los conceptos y se aproximan a descubrir el mundo globalizado de la industria textil y de la confección, sus crisis, las diferentes formas para resolverlas, que legalizan a través de las últimas reformas laborales, procesos de producción y de trabajo flexibilizados, que vulneran los derechos humanos y laborales adquiridos por los y las trabajadoras en siglos pasados. Identifican en la maquila una de esas formas de producción y de trabajo y se explican desde ella su situación y condiciones de vida y de trabajo y los derechos que se les está negando. A su vez identifican en la organización la estrategia para unirse y luchar por la transformación de dichas condiciones adversas.

Crisis de los años 80 en la industria textil y de la confección

Las participantes se refieren a los problemas que tienen en su trabajo debido principalmente a:

Altos costos de la materia prima, aumentándose los costos de la producción, no pudiéndose competir con los precios favorables de los productos extranjeros. Aumento del contrabando que cubre el 20% al 30% del mercado interno.

Medidas para resolver la crisis:

Modernización de la tecnología reduciendo el número de trabajadores. Reemplazo de trabajadores permanentes y vinculación laboral por cortos períodos a través de agencias temporales. Descentralización de los procesos productivos, es decir, encargar parte de las tareas a microempresas, empresas familiares, utilizando a veces la misma maquinaria y población despedida. La Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, legalizan las reformas que garantizaron las medidas anteriores.

Qué es la maquila

Una actividad por cuenta propia que se ejecuta por encargo de otras empresas bien sea nacionales o extranjeras, quienes diseñan los productos, definen la planeación de su producción, aportan la materia prima, conservan la propiedad sobre el producto y realizan su comercialización. A su vez, subcontratan

parte de su producción, con lo que la red llega hasta pequeños talleres y domicilios de trabajadoras(es). Las mujeres conforman entre un 75% y un 90% de la mano de obra en la maquila de la confección y aproximadamente en un 40% son mujeres cabeza de hogar (feminización de la fuerza de trabajo en la maquila).

Hay dos tipos de maquila

Maquila Tradicional: La empresa contratante pone los diseños, los insumos y realiza la comercialización. La maquila brinda la mano de obra, utiliza los insumos que le son entregados y realiza una parte del proceso productivo. Esta a su vez subcontrata trabajo a domicilio.

Maquila tipo Paquete Completo: la empresa contratante solo pone los diseños y especificaciones, la maquila pone los insumos y responde por todo el proceso.

Nos ubicamos en la tradicional. Es donde menos derechos tenemos. La búsqueda de empleo y el bajo nivel económico nos ha llevado a ser maquiladoras tradicionales porque desafortunadamente nos toca estar sometidas a las condiciones socioeconómicas que el país nos exige.

Condiciones de trabajo de las mujeres en la maquila y sus consecuencias

Salarios e ingresos bajos, discriminación por ser mujer, contratos temporales, falta de compañerismo, fal-

ta de prestaciones, jornadas extensas no reconocidas, empobrecimiento, enfermedades, desgaste visual, estrés, problemas musculares, mala alimentación, recargo de trabajo por cuarta jornada, desorganización de la vida familiar, maquinarias inseguras, discriminación por ser mujer, exigiéndole prueba de embarazo, despidos sin prestaciones sociales, ni seguridad social. Las consecuencias son el desgaste físico, empobrecimiento, dificultades para alternar actividades de trabajo con las capacitaciones, pérdida del sentido autónomo.

Derechos violados en la maquila

El derecho al trabajo bien remunerado, por ser mujeres nos pagan menos, tiempo para la maternidad, derecho a la salud, derecho a las prestaciones, derecho a la igualdad de oportunidades de salario y empleo. Los derechos económicos, sociales y culturales, la salud, alimentación, el empleo y la seguridad social, la educación, la maternidad.

¿Cuáles serían las salidas por la defensa de los derechos de las mujeres que trabajan en la maquila de la confección?

Exigir respeto como mujeres, exigir la igualdad en el pago salarial y la seguridad social, exigir el derecho al estudio y a una buena capacitación, eliminar la forma de trabajo forzoso, en conclusión todas las mujeres unimos para una misma causa en una organización.

4. LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Las mujeres ya han identificado las razones históricas, culturales y económicas desde la perspectiva de género, que explican su ubicación en el mundo del trabajo y concretamente en el trabajo reproductivo y en la maquila de la confección, además de sus consecuencias en términos de violación de los derechos fundamentales y por lo tanto desmejora de su calidad de vida. En este momento pedagógico y de aprendizaje, identifican con más elementos, la necesidad del fortalecimiento del sentido de agrupamiento y asociatividad, por lo tanto del fortalecimiento de los liderazgos individuales y colectivos.

Las mujeres reflexionan sobre las características de sus liderazgos

De manera individual y en subgrupos las mujeres se preguntan por las características de sus liderazgos en los diferentes ámbitos de relacionamiento, por la autoestima y autonomía como constitutivos esenciales de una nueva perspectiva de liderazgo que las empodere. Se acercan a comprender al patriarcado como marco de referencia cultural que soporta las relaciones de inequidad y desigualdad entre hombres y mujeres y que se vuelve obstáculo en los procesos de transformación cultural que coadyuven al empoderamiento de las mujeres.

Significado del liderazgo en los diferentes ámbitos de relacionamiento

En la casa:

Hay opiniones que se acercan a un concepto de liderazgo construido desde la autonomía, la confianza, el reconocimiento y aceptación de los otros(as), el empoderamiento, la corresponsabilidad. Las mujeres dan cuenta de las razones que les permiten ejercer liderazgo en la casa.

Ser líder en la casa significa respeto, responsabilidad, guiar el hogar y tener autonomía y confianza en lo que hago, autoridad y responsabilidad. Es el derecho a opinar y a tomar decisiones, ser lo suficientemente convincente para que el grupo familiar acepte y se involucre en las decisiones que se tomen.

Otras conciben el liderazgo desde el ejercicio del poder autoritario, del cual también somos portadoras las mujeres, como resultado del proceso de la crianza, de la socialización y de la educación en el marco de una cultura patriarcal: *Ser líder significa que respeten todas mis decisiones.*

Las que consideran el liderazgo adquirido como un legado divino:

Disfrutamos de la bendición que Dios me ha dado para poder liderar mi casa.

Algunas mujeres aún viven en condiciones de sometimiento y subordinación de parte de los padres u otras personas que imponen sus decisiones.

No soy líder porque vivo con mis padres y ellos son los que toman las decisiones. En ocasiones no tomamos decisiones a la ligera porque hay otro con un mando.

En el trabajo

Estas opiniones circunscriben el ejercicio del liderazgo a las relaciones que se establecen en los talleres de trabajo, siendo la mayoría de las participantes dueñas de los mismos. Se puede deducir que el liderazgo se ejerce desde la responsabilidad, el conocimiento del medio, la proyección en los ascensos, el bien común.

Ser líder en el trabajo es tener dominio para manejar la situación. Es la capacidad de delegar trabajo en los demás sin dejar sus propias obligaciones. Significa tener autonomía, conocimiento del gremio y estar preparadas para dirigir un trabajo y el personal, tener responsabilidad para así llegar a tener la oportunidad de escalar cargos que sólo lo tienen los hombres. En el trabajo somos líderes porque algunas tenemos mejores relaciones con los demás y en ocasiones tomamos decisiones por todos para un bien común.

Muy pocas tienen conciencia del grado de subordinación que se tiene en el trabajo de la maquila de la confección, más allá de las relaciones establecidas en el taller de trabajo y expresaron lo siguiente:

No somos líderes en el trabajo porque recibimos órdenes de nuestros superiores (empresarios, contratistas).

En la organización:

Las mujeres aun piensan la organización en el marco de los talleres de trabajo. Lo importante de esta reflexión es que se puede deducir que las mujeres tienen concebidos los elementos básicos de lo que implica estar agrupadas y que la experiencia de trabajo así lo evidencia. Estos referentes de agrupamiento aprendidos en la experiencia de trabajo se tuvieron en cuenta en los diferentes momentos de asesoría para la conformación o fortalecimiento de la organización por la defensa de sus derechos y para mejorar su capacidad de negociación.

Ser líder en la organización significa tener la oportunidad de ser un buen ejemplo, ser responsables y seguras para aportarle al grupo. Ayudar a otras personas a ser mejores, a laborar, a resolver asuntos importantes. Tomar decisiones y saber escuchar a las demás personas, respetando sus ideas, tener buena calidad humana para dirigir a todas las personas. Ser líder es aquel que sabe pensar lo que más le conviene al grupo y se lo comunica.

Situaciones que impiden que las mujeres se constituyan como líderes

Las respuestas en consenso, dan cuenta de la claridad que se tiene frente a los impedimentos y las causas que existen para que las mujeres se constituyan como líderes y ejerzan el liderazgo, lo que a su vez condiciona las posibilidades de su autonomía y da cuenta de bajos niveles de autoestima.

La inseguridad con la que nos criaron. El tener que ocupar más tiempo en el hogar, no tener mejor preparación. La educación y la cultura son otras características que se reflejan en la educación desde nuestros ancestros. Las costumbres y los miedos que nos inculcaron, la falta de tiempo y de oportunidades. Por la discriminación, por el peso que tienen los hombres en el poder. Que como mujeres tenemos más obligaciones que los hombres, por la timidez creemos que el hombre tiene más autoridad, la sociedad que nos manipula, falta de conocimiento, temores desde la niñez a la crítica, miedo al que dirán, no ser escuchadas.

Qué es la autoestima

Las mujeres tienen claridad sobre el significado de la autoestima. De la reflexión anterior se puede deducir que la autoestima es aún una condición precaria en las mujeres.

La autoestima es la valoración propia, el amor propio, el respeto por nosotras mismas, queremos mucho, dedicamos tiempo, hacer por mí lo que otro no puede hacer. Creer en mis capacidades, tener confianza en mí misma, sentimos importantes ante nosotras mismas y los demás y no sentirme inferior a los demás.

¿Tiene usted autonomía en su casa y en su trabajo?

Esta reflexión es complementaria a la del liderazgo en la casa y en el trabajo, concibiéndose la autonomía como premisa y condición en la adquisición y ejercicio del liderazgo. Las respuestas dan

cuenta de diversas opiniones: quienes consideran que sí tienen autonomía y las que consideran que no la tienen.

En la casa sí tenemos autonomía porque aportamos nuestro conocimiento, por que aportamos económicamente, porque damos amor, por ser cabeza de familia. No tenemos autonomía o pocas veces porque dependemos del sueldo del esposo, y porque algunas veces hay oposición.

En el trabajo sí por haber creado nuestra propia empresa y por tener el conocimiento para aportar a los demás, porque manejamos la situación. No tenemos autonomía porque las decisiones siempre las toma el patrón y en otros casos nos toca esperar que otros decidan.

En la casa y en el trabajo sí tengo autonomía porque mis decisiones no son desautorizadas y porque doy buen ejemplo.

No todas las veces tenemos autonomía tanto en la casa como en el trabajo, porque hay que compartir las decisiones ya que todos no somos iguales y pensamos y actuamos de diferentes maneras.

Diálogo de saberes

En las reflexiones individuales y de los subgrupos las mujeres entregaron una vasta experiencia y claridad en los conceptos, los cuales fueron complementados con la lectura del texto, el debate colectivo y las reflexiones y aclaraciones de la facilitadora.

¿Qué situaciones impiden que las mujeres se constituyan como líderes? (Tenga en cuenta al patriarcado en su respuesta)

El sistema de dominio masculino y la discriminación política, social, económica y religiosa nos excluye para ser líderes, por la desigualdad de privilegios más favorables a los hombres, sin tener en cuenta las capacidades intelectuales de las mujeres. Cuando han tendido la oportunidad de liderazgo siempre las ubican en oficios que son extensivos del trabajo domésticos; a pesar de las circunstancias las mujeres han tenido logros en los cargos públicos como ministras, abogadas. El temor de ser siempre rechazadas, la desigualdad en el ejercicio del poder.

¿Por qué la autoestima es importante para que las mujeres se constituyan como líderes?

Porque nos hace valoramos y damos un sitio ante la sociedad y los demás. Si yo tengo valor de enfren-tarme a los demás tengo capacidad de liderar, salir adelante frente a la sociedad y las organizaciones. Porque la autoestima nos da fuerza para acabar con el miedo con que nos criaron, diciéndonos: usted no es capaz, es bruta etc., y además nos genera una me-jor calidad de vida. Porque nos permite tener criterio propio y sentir que sí somos capaces, nos permite vi-sualizarnos como mujeres trabajadoras y nos da se-guridad en nuestros actos y palabra.

¿Se considera usted una mujer empoderada? ¿Por qué?

Sí, porque nos hemos dado cuenta que tenemos nues-tros valores y capacidades intelectuales, satisface-

mos nuestras propias necesidades y las de los demás y muchas ya no dependemos de nadie.

¿Qué es la autonomía y como la relaciona con la autoestima?

Es la capacidad de toma de decisiones y de hacer valer nuestros derechos. Se relaciona con la autoestima porque es la capacidad de ser líderes.

¿Qué es la sororidad?

Es tener derechos individuales como mujeres, aceptando y reconociendo a las otras mujeres como merecedoras de todos los derechos y las mismas libertades. Es la aceptación de que se pertenece al mismo género.

¿En qué comportamientos o momentos de la vida diaria, las mujeres somos patriarcales?

- *Siendo sumisas*
- *En la educación*
- *En la crianza reproduciendo y marcando las diferencias, por ejemplo, los niños no lloran.*
- *Inculcamos el ser competitivos.*

En cada espacio de relaciones se reproduce el patriarcado y se puede transformar desde las cosas más sencillas y cotidianas.



SEGUNDO MOMENTO: ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA ORGANIZACIÓN

El conflicto como dinamizador de procesos y la organización como estrategia para su tramitación

1. El conflicto como dinamizador de procesos

Con el acumulado de las experiencias de vida y de las reflexiones teóricas desde la perspectiva de género logrado en el proceso de aprendizaje, las participantes reflexionaron acerca del conflicto, de las diferentes maneras de manifestarse y de sus posibles soluciones, y de la organización como estrategia para su solución. En cada uno de los talleres se formularon dos preguntas problematizadoras que dieran cuenta de los conflictos generados en los diferentes ámbitos de relacionamiento, a su vez se dieron respuestas de solución a dichos conflictos, las cuales en la medida en que avanzaba el proceso se iban consolidando en términos de expresar la necesidad del agrupamiento, alternado con la responsabilidad individual.

Para darle una función dinamizadora al concepto de conflicto y a los conflictos identificados, se propuso el siguiente referente

conceptual: Los conflictos y su resolución siempre implican las dos partes en tensión o contradicción, que a su vez representan intereses tanto individuales, como de grupos y de organizaciones. Se parte del interés por la resolución del conflicto, expresado por cada una de los adversarios cuya interacción se debe fundamentar en la reflexión, el respeto y reconocimiento del otro, la conciliación. De esta manera la conciliación del conflicto se dirige a la concertación no a la confrontación, a atacar las causas y efectos del problema no a las personas, creando así las condiciones favorables al cambio.

El acumulado de los momentos de reflexión complementado en el diálogo de saberes con los aportes teóricos de la facilitadora, posibilitó la construcción del siguiente texto que habla de las situaciones deseadas por las mujeres y que obedecen a tres aspectos fundamentales de sus vidas como mujeres y como mujeres trabajadoras identificados durante el proceso educativo y de asesoría para la organización. Habla también de los conflictos que dichas situaciones generan y de los problemas que acontecen cuando el conflicto no se ha resuelto.

a) En relación a una subjetividad femenina empoderada

Por la construcción de una nueva subjetividad femenina, que implique modificación de nuestra condición de género, el control de nuestras vidas por nosotras mismas y por lo tanto nuestro empoderamiento y libertad. Ello genera:

- Conflicto entre ser una mujer enajenada, subordinada, sometida, con miedos e inseguridades que es el que aún nos habita, y un ser mujer con autoestima, autonomía, independiente y libre, con nueva identidad.

- Conflicto entre la mujer que aún soy y que continúa reproduciendo la discriminación entre mujeres y hombres a través de la crianza y aquella mujer que empieza a instalarse en nosotras y que quiere reproducir la equidad y la igualdad en la diferencia.
- Conflicto entre la mujer que aún hay en mí y que me hace ser envidiosa y rival, a no confiar ni creer en las otras mujeres, y la mujer que empieza a nacer en mí y que me llama a la sororidad.
- Conflicto entre los que ejercen el poder de manera excluyente y un nuevo poder basado en la inclusión de la diferencia y en el empoderamiento de las mujeres.
- Conflicto entre una cultura patriarcal basada en la negación de lo diferente, en la valoración de la competencia, la lucha, la guerra, la agresión, el poder excluyente, en el sometimiento de unos seres humanos a otros bajo el argumento de que están equivocados, y la cultura que está por nacer basada en el amor y en la reflexión, en el reconocimiento y respeto del otro y de lo otro, en la cooperación, la solidaridad, en la negación de una verdad absoluta y universal.

En este sentido las mujeres expresaron los siguientes problemas que se generan por los conflictos no resueltos.

- *Temor de no ser escuchadas*
- *Temor a no lograr los objetivos y a la soledad*
- *Discriminadas, poco aceptadas*

- *Los esposos dicen “mujer tenía que ser”*
- *Mayor jerarquía del hombre hacia la mujer y los hijos, la autoridad de la mujer está limitada a lo doméstico y en lo económico y político al hombre*
- *La timidez, la poca autoestima*
- *La cultura, nos ha enseñado a ser menos*
- *Hay mujeres que manejan todas las características de los hombres, son machistas*
- *Temor a equivocarnos y al fracaso*

b) Democratización del trabajo reproductivo y equidad en la vida laboral

Por la visibilización, valoración, reconocimiento y democratización del trabajo reproductivo (que también se responsabilice el resto de la familia, la sociedad y el Estado) y de la doble jornada y por la participación en igualdad de oportunidades que los hombres, en la vida laboral. Ello genera:

- Conflicto entre la manera de pensar que impone que la mujer sea de la casa, para el trabajo doméstico y reproductivo y para la vida privada, y el nuevo pensamiento que impulsa a la mujer a lo público, a la educación, a un trabajo digno, a la formación y capacitación, a ejercer el poder o a tomar decisiones con equidad.
- Conflicto entre los hombres, la sociedad y el Estado que no asumen con responsabilidad el trabajo doméstico y reproduc-

tivo y las mujeres que deciden incursionar en la vida pública, en el trabajo productivo, participación política y en organizaciones sociales, educación y capacitación.

- Conflicto entre las mujeres que requieren de un trabajo digno y los empleadores cuya oferta son los trabajos más precarios.

Las mujeres expresaron los siguientes problemas que se generan por los conflictos no resueltos.

- *Somos discriminadas por diferentes razones, poco aceptadas en los mejores trabajos y en las capacitaciones no nos tienen en cuenta*
- *Porque el hombre es más intelectual, sabe más, estudia y el dinero que posee es un factor de poder: “el que pone la plata, pone las condiciones”*
- *Se sigue creyendo que ellos son los grandes proveedores*
- *Mi esposo cree que está más cansado que yo, y es por esto que estamos en discusión, porque yo trabajo doblemente: casa y la confección*
- *Los oficios domésticos son subvalorados. El trabajo de las mujeres es invisible*
- *Se piensan que el ingreso económico del hombre es más importante que el de las mujeres*
- *Trabajo reproductivo trae menos beneficios que el productivo*

- *Doble jornada: hijos, cansancio, estrés, doble turno, mala remuneración, doble esfuerzo, conflictos, esclavitud, estrés, mal genio.*
- *Estar en el trabajo productivo y hacer el oficio del hogar, no produce ni genera un valor económico.*
- *El “ser para otros” está relacionado con el hogar y las labores domésticas.*

d) Condiciones de trabajo y de negociación de la producción

En el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de negociación en la maquila de la confección, se presentan los siguientes conflictos:

- Conflicto entre las condiciones precarias de trabajo en la maquila de la confección y el interés y la necesidad de un trabajo digno.
- Conflicto entre la invasión, intromisión del trabajo productivo en la vida personal y familiar y la necesidad de generar tiempos para el descanso y la familia.
- Conflictos generados en las mujeres por la doble jornada y la necesidad de democratizar el trabajo doméstico.
- Conflictos entre la negociación de los contratos de producción impuestos por los empresarios y las mujeres poco capacitadas y no organizadas pero con la necesidad de estar en condiciones de igualdad en la negociación.

Las mujeres expresaron los siguientes problemas que se generan por los conflictos no resueltos.

- *Las jornadas laborales extensas, el que manda a confeccionar abusa del pago de las prendas, se deben estandarizar precios que garanticen un ingreso justo y seguridad social.*
- *Poca ayuda, poca ventilación, poco espacio, los nietos que estresan y las vecinas curiosas cuando llegamos con el trabajo y piensan que ganamos mucho.*
- *No nos dan tiempo justo para la confección, no hay seguridad social, no pagan bien, ni hay incentivos (no es bien remunerado), ni prestaciones.*
- *Doble trabajo, no hay buen ambiente familiar.*
- *Cansancio, carreras, poco aceptadas en los trabajos y en las capacitaciones explotación, mal genio, descuido del hogar, descuido de nosotras mismas, estrés, la familia siempre piensa que tenemos plata.*
- *Trabajo doble y mitad de dinero, cansancio, desgaste físico, estar sometidas a las condiciones socioeconómicas que el país nos exige.*
- *Salarios e ingresos bajos, discriminación por ser mujer, contratos temporales, falta de compañerismo, empobrecimiento, enfermedades, desgaste visual, problemas musculares, mala alimentación, recargo trabajo por cuarta jornada, desorganización de la vida familiar.*

- *Por ser mujeres nos pagan menos, no hay tiempo para la maternidad, derecho a la salud, derecho a la igualdad de oportunidades de salario y empleo.*
- *Se pierden los momentos importantes con la familia por el trabajo, la esclavitud nos baja la autoestima.*

Soluciones a los conflictos y problemas identificados

Las mujeres plantearon diferentes soluciones, unas las implica a ellas como sujetas responsables de transformaciones esenciales en sus vidas, otras dependen de las acciones de un grupo u organización por lo tanto identifican en la respuesta la necesidad de agruparse y de organizarse para las soluciones a problemas referidos al mundo del trabajo.

Desde lo personal

Valorarme, mejorar mi autoestima y autonomía, aceptarnos como somos, capacitarnos, escuchar a los demás, sacar tiempo para mí, dar a conocer mis capacidades, compartir el trabajo reproductivo, pensar más en mi salud y bienestar, reclamar mis derechos, obtener conocimientos, cuidar mi cuerpo, tener más seguridad en mí misma, delegar funciones, que la obligación no sea sólo mía, demostrar que soy capaz, ganar capacidad de argumentación, transformando y fortaleciendo mi identidad, aclararle a los hombres que ellos pueden hacer las actividades de la

casa, desarrollando mis potencialidades, estudiando y demostrando que podemos desempeñarnos en todos los cargos, luchando por un cambio, teniendo criterio propio, inculcarle a mis hijos el respeto por la mujer y sus derechos, ser más independiente, rompiendo el silencio.

Desde lo grupal

La experiencia de vida y de trabajo de las mujeres se ha dado desde una postura fundamentalmente individualista. En el proceso vieron la necesidad de agruparse y de ir creando espíritu colectivo y de solidaridad, identificando y respondiendo a su vez a los intereses individuales en correspondencia con los colectivos. Desde esta reflexión señalan tanto las condiciones esenciales del agrupamiento como las situaciones problemáticas del mundo del trabajo que se pueden solucionar desde su intervención.

Fortaleciendo la unión, el diálogo, teniendo buenas relaciones, dando la razón, ejerciendo entre todas las capacidades, teniendo más comprensión, colaborándonos, brindándonos apoyo, respetando a los demás, teniendo paciencia, teniendo compañerismo, apoyo, tolerancia, credibilidad y confianza entre nosotras, que las demás valoren lo que hago, conciliando todos los conflictos, trabajar en grupo para dar buenos resultados, unirnos para conseguir nuestros derechos, agrupamos y mejorar las condiciones laborales, entre todas avanzar, valorarnos entre nosotras mismas sin envidias ni egoísmos, uniendo esfuerzos, aceptando

las ideas de otras personas para beneficio de todos, debatir todas las experiencias para tomar decisiones, compartir experiencias para adquirir conocimientos, descubrimos que es más fácil trabajar en grupo, aplicar las tácticas de grupos, reunirnos para ver cómo lo hacemos más rápido y fácil, apoyar sindicatos de mujeres, luchar por los derechos como mujer, para eliminar la discriminación.

Conformando organización

Tener conciencia sobre la importancia de la agrupación como elemento base y fundamental de la organización, formar varios grupos para sacar iniciativas favorables, buenas condiciones de equidad para los miembros de la organización, participar de los grupos solidarios de mujeres, fortalecer los movimientos de las mujeres, organizarme para mejorar nuestra calidad de vida, uniéndonos con otros grupos para formar cooperativas.

Mejorando las condiciones de trabajo

Cuando las mujeres reflexionaron frente a los conflictos y problemas generados en el trabajo y plantearon sus soluciones, a esta reflexión se sumó la identificación que hicieron frente a la necesidad de lo grupal y la necesidad de la organización de lo cual dedujeron que las soluciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, sólo era posible lograrlo de manera colectiva, desde lo grupal y con más garantías desde la organización.

Mejorar la calidad de trabajo, tiempo de trabajo justo, jornada más corta, ser mejor remuneradas con salarios justos, que los contratistas nos respeten y valoren nuestro trabajo, no trabajar horas extras, que respeten mis derechos, negociar precios justos para tener una mejor calidad de vida y que me quede tiempo para mí misma, ponernos de acuerdo en los precios que se negocien con los clientes, eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, llegar a acuerdos con los jefes y que sean concientes de que no tenemos prestaciones que nos escuchen las razones para que mejoren sus precios, que el pago llegue a tiempo, que las maquinarias sean seguras, que ninguno de mis derechos sean atropellados por el empleador.

Según la intensidad del conflicto, éste puede ser mediado entre las mismas partes para su tramitación, desde el diálogo respeto y reconocimiento por el otro, siempre y cuando se esté en igualdad de condiciones. Cuando una de las partes está en desventaja, por razones del ejercicio de un poder autoritario, en razón de ventajas de tipo económico o social por la otra parte, como es el caso de los orígenes de los conflictos en la maquila de la confección, se requiere de la intervención de un tercero.

2. La organización como estrategia para tramitar los conflictos

Pero, ¿cuál sería esta tercera fuerza? Para el caso que nos ocupa se pone en consideración que sea a través de la asociatividad y del agrupamiento expresado en *redes*, y en una forma de organización (asociación, cooperativa y precooperativa, entre otras) que sea defensora de los derechos humanos y del mundo del trabajo, que propicie situaciones favorables para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, de producción y de negociación desde la perspectiva de género. Ambas formas de organización deben estar articuladas a los procesos de organización y desarrollo barrial, comunal y en lo posible de ciudad para garantizar el reconocimiento, liderazgo y empoderamiento de las mujeres de la maquila de la confección, generando así mayores impactos.

¿Qué son las redes sociales?

Son organizaciones abiertas que pueden ampliarse ilimitadamente, integrando nodos o subgrupos que pueden comunicarse entre sí, siempre que compartan necesidades, intereses, valores o metas para la actuación. Los subgrupos también pueden expresar diversidad de intereses de los sujetos que los conforman, constituyéndose a su vez otras subredes. Es una organización abierta y dinámica que puede introducir innovaciones y cambios sin perder su equilibrio, e intercambio dinámico entre sus integrantes y con integrantes de otros grupos sociales, posibilitando la potenciación de los recursos que posee.³ La conformación de redes implica un

3. Manuel Castells, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. La sociedad red*, México, Vol 1, Siglo XXI Editores, 1ª edición en español, 1999, pp. 506-507.

proceso de construcción tanto individual como colectiva. Las redes son informales: no tienen límites definidos.

La red tiene tres funciones básicas: proteger, asistir y promover a sus asociados. La red a su vez debe pensarse, configurarse y actuar desde la perspectiva de género; o sea, que a través de su dinámica, las mujeres puedan hacer conciencia de sí y crear su propio proceso hacia la autoestima, autonomía, libertad y empoderamiento, puedan mirarse y encontrarse, oír su propia voz, pensar por sí y para sí, aprender a identificarse como género, todo ello en el marco de su quehacer como mujeres, como trabajadoras de la maquila de la confección y como ciudadanas.

Otras formas de organización

Las redes crearían las condiciones, desde la perspectiva de género, de fortalecimiento y cohesión grupal desde lo local barrial y comunal, para emprender algunas acciones que mejoren la calidad, tanto de vida, como de las condiciones de trabajo de las mujeres que la conformen. Por su naturaleza, por ser informales (sin personería jurídica), estas organizaciones tendrían limitaciones para emprender acciones que impliquen la realización de contratos, tanto para la capacitación, adquisición de insumos, como para la producción y la comercialización. Hay que pensar entonces en conformar o hacer parte, si ya existe, de otras formas de organización, cuyos objetivos y acciones sean de mayor alcance y que se proponga acciones que respondan a las problemáticas expuestas anteriormente que a su vez identifican las necesidades e intereses comunes a las mujeres de la maquila de la confección. Estas formas de organización deben propender por:

- Promover y defender los derechos que protegen a sus asociados.
- Promover la integración y la solidaridad.
- Apoyar la compra de insumos, la producción, distribución y comercialización.
- Representar los intereses de los asociados.
- Contribuir para que desde el sector público (gobiernos municipal, departamental y nacional) y privado (empresas) se diseñen programas y proyectos que beneficien la maquila de la confección, mejorando sus condiciones.
- Ser de carácter colectivo, participativo y solidario.
- Garantizar procesos de capacitación, formación y asesoría para mejorar las condiciones económicas, sociales y personales.
- Mejorar las condiciones de negociación en el pago de la fuerza de trabajo, que aumente los niveles de ingresos para garantizar la seguridad social.

Estas formas de organización deben estar fundamentadas en el espíritu solidario, que propicie el desarrollo individual y el interés colectivo, desde la perspectiva de género.

Experiencias locales y regionales de organización, para mejorar las condiciones y calidad de vida de las mujeres trabajadoras de la maquila de la confección

Teniendo claridad sobre la necesidad del agrupamiento y de la organización para transformar las condiciones de vida y de tra-

bajo de las mujeres de la maquila de la confección y de las diferentes formas de organización, las mujeres se acercan a conocer las experiencias de la Red de la Confección de la Comuna 13, de Asconfec (Asociación de Confeccionistas) de cobertura nacional y de los Circuitos Económicos Solidarios de la Comuna 6.

Este es el momento de precisar, en la medida en que el tema de la organización fue transversal a todo el proceso educativo, que uno de los componentes motivadores hacia la conformación de grupo que vinculara el proceso a la dinámica de desarrollo barrial, comunal y de ciudad, fue la invitación a participar de los programas de presupuesto participativo. Algunas de las mujeres que conforman la Red de la Confección de la Comuna 13 y que a su vez participaron del presente proceso, hicieron parte del presupuesto participativo de la Comuna 13 lo que le imprimió una dinámica importante a la asesoría para la conformación o fortalecimiento de la organización, posibilitando cerrar la presente etapa con propuestas concretas de vinculación de las mujeres a la red y de presentación de un proyecto que incluye las demandas principales orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y de negociación de las mujeres. Asconfec también se presenta como una posibilidad de agremiación del sector de la confección y que a su vez es el resultado de las reflexiones y proyecciones de la Red de la Confección, con otros trabajadores y otras trabajadoras de la maquila de la confección de la ciudad de Medellín y del Área Metropolitana.

Para la Comuna 6, el posicionamiento del proceso en los diferentes escenarios de desarrollo barrial y comunal: JAL, JAC, Asocomunal, Proyecto de Circuitos, Económicos Solidarios (proyecto

aprobado por el presupuesto participativo de 2005, con la participación de diez organizaciones de base y comunitarias de la Comuna 6, entre ellas la Asociación de Mujeres del Mirador del 12), posibilitó acercar la reflexión sobre el tema de la organización, a la propuesta que sobre el tema tiene el proyecto de Circuitos Económicos Solidarios, quien a su vez invita a las mujeres del proceso, a hacer parte de grupos que se vienen conformando por sectores económicos entre ellos el de la confección, para ejecutar a través de ellos un modelo de desarrollo local y regional de producción y consumo que fortalezca a su vez desde el espíritu solidario, la integración comunal de las microunidades económicas y de las personas que las conforman.

A los últimos talleres y como cierre del proceso educativo y de asesoría para la organización, fueron invitadas representantes de cada una de las organizaciones, quienes hicieron una presentación de sensibilización y de motivación acerca de los orígenes, naturaleza, objetivos y alcances de cada una de ellas, y de invitación solidaria a hacer parte de ellas. La gran mayoría de las participantes expresaron de manera sentida y argumentada su identificación con las organizaciones y el deseo de hacer parte de ellas.

Red de la Confección de la Comuna 13⁴

Nace a partir de un diagnóstico hecho para el Plan de Desarrollo de cinco barrios de la Comuna 13 de la ciudad de Medellín: “Realizadores de sueños en el año de 1999”, el cual fue acogido por la Mesa de Productividad y Empleo del mismo plan, en la idea de canalizar y organizar saberes y experiencias de algunas mujeres

4. Presentada por IPC, de la Red de la Confección de la Comuna 13.

de estos cinco barrios de la ciudad de Medellín (Independencias 1, 11, 111, Nuevos Conquistadores y El Salado).

Este diagnóstico arrojó como resultado, la identificación de cuatro actividades económicas, las cuales eran susceptibles de potenciar; de éstas se derivaban la mayoría de los ingresos que les daban sustento a más del 70% de las familias del sector. Las actividades encontradas con mayor fuente de ocupación fueron: el sector de alimentos, la confección, la construcción y la alfarería, esta última más por tradición. Sin embargo, dentro de estas actividades llamó la atención el sector confección, donde el 20% de la ocupación de la población es en este sector y en su mayoría es ejecutada por mujeres cabeza de familia, las cuales comparten sus labores con los de la casa y el cuidado de sus hijos. Sumado a todo lo anterior, es una de las actividades que más genera ocupación, pero de mala calidad, debido a las altas jornadas que deben trabajar, con ingresos precarios, la inequidad en las negociaciones que realizan las unidades familiares y micro dentro de la cadena productiva de la ciudad, pues es ésta en el último eslabón de la cadena y por que por su tamaño es donde recae la reducción de costos que hacen las grandes empresas. Todo esto se da porque más del 90% de las unidades que maquilan en la ciudad no tienen capacidad de negociación, por falta de conocimiento del mercado y los costos del mismo.

Por todo lo anterior el IPC en la idea de fortalecer la capacidad de negociación del sector de la confección en la Comuna 13, empezó una capacitación con un grupo de doce mujeres que oscilaban entre los dieciocho y los 40 años de edad, donde el 50% de las participantes correspondían a mujeres cabeza de familia y un tiempo

promedio de catorce años de residencia en el sector, en la idea de que se conformaran como grupo, pero el proceso tuvo varios dificultades, por la poca capacidad que tenían de trabajar colectivamente, sumado a ello el bajo nivel educativo de la mayoría de los participantes, pues éste era de bachillerato incompleto (75%).

Para el año 2001, se redimensionó el proceso para tratar de acercar a otras unidades económicas. Igualmente fue necesario implementar otro tipo de capacitaciones, tanto en la parte personal, psicosocial y de fortalecimiento y construcción de confianzas en el grupo. A raíz de todo el proceso se fue construyendo una estructura interna que les ha permitido operar, a pesar de que aún no están legalizadas, lo cual no ha sido un impedimento, pues han construido unos reglamentos de funcionamiento, cuentan con una contabilidad y un grupo de personas que hacen las labores administrativas y rinden cuentas periódicamente al grupo, todo ello ha sido posible gracias al fortalecimiento integral y la participación en otros espacios de ciudad, tales como los planes de desarrollo y foros y seminarios que las han llevado a reflexionar sobre su apuesta colectiva.

Por el proceso han pasado alrededor de 40 hombres y mujeres; sin embargo, no es fácil que se mantengan en el proceso, dado que falta mucha concientización de la necesidad de un trabajo aliado, al momento son quince mujeres, doce unidades familiares y una microempresa de tres mujeres, que nació en el 2005 en el proceso de la Red, a partir de la reflexión que vienen haciendo, sobre la necesidad de tener unidades de mayor capacidad de producción, si quieren competir y generar mayores ingresos.

Cuentan con una línea de producción propia, la cual fue lanzada al mercado desde julio de 2003; sin embargo, la estrategia de comercialización no ha avanzado mucho. Cuentan con un mercado local, a partir de la apertura de un almacén en el mismo sector, de propiedad colectiva, pero no han logrado trascender en la búsqueda de otros nichos de mercado en la ciudad y el departamento.

1.2 Objetivo de la Red de Mujeres de la Maquila de la Confección

Promover la construcción de una propuesta económica solidaria y autosostenible, que contribuya al desarrollo socioeconómico de los y las confeccionistas de la Comuna 13 de la ciudad de Medellín, procurando mayor equidad en la articulación a cadenas productivas y el acercamiento a circuitos económicos y la inserción real en las dinámicas de la ciudad.

1.3 Objetivos específicos

- Gestionar capacitación técnica y tecnológica en el ramo de la confección con entidades públicas y privadas para el fortalecimiento de las unidades a nivel micro y famiempresas del sector de la confección de la Comuna 13.
- Promover la asociatividad entre las integrantes de la Red.
- Aportar al fortalecimiento del sector de la confección a nivel micro y fami, instalando elementos que les permitan mayores y mejores condiciones de negociación en la cadena productiva de la ciudad.
- Sacar al mercado una línea de producción propia

- Generar empleo a través de la vinculación de mujeres y hombres, en condiciones de mayor equidad a las unidades productivas.

1.4 ¿Quiénes la integran?

Doce unidades familiares, y una microempresa asociativa de tres mujeres, que surgió del proceso de la red; las cuales generan en promedio ingresos para tres personas.



ASCONFEC (ASOCIACIÓN DE CONFECCIONISTAS)

Asconfec se inicia con la asesoría del IPC, que desde hace cinco años acompaña una propuesta de asociatividad de micro y famiempresarios, y por iniciativa de las redes de la confección de las comunas 4 y 13. En la actualidad su gestión es realizada por 196 confeccionistas de Medellín y el Área Metropolitana. Su Junta Directiva se constituyó en la Asamblea de Socios, el 25 de marzo de 2006.

Objetivos⁵

- Asociar a los y las microempresarias y famiempresarias del sector de la confección a nivel individual o grupal, identificadas por prácticas democráticas y humanistas, promoviendo la equidad, la igualdad de género y generacional para el desarrollo integral del ser humano.
- Promover el conocimiento, divulgación y la defensa de los derechos que amparan al confeccionista.

5. Estatutos de Asconfec, marzo de 2006.

- Promover la solidaridad entre asociados.
- Representar los intereses de los asociados ante entidades pública, privadas y de economía solidaria, en lo regional, nacional e internacional.
- Contribuir al diseño y concertación de políticas públicas para el fomento de la micro y famiempresa.
- Implementar estrategias de capacitación que le permita a los asociados mejorar sus condiciones económicas, sociales y personales.
- Implementar estrategias que permitan el mercadeo, posicionamiento y comercialización de las marcas propias, y mejorar las condiciones de negociación en el pago de la fuerza de trabajo que incremente sus niveles reales de ingresos.

Proyecto de Circuitos Económicos Solidarios

A través del Programa de Presupuesto Participativo de la Alcaldía de Medellín, las organizaciones de base y comunitarias y los líderes y lideresas de la Comuna 6, ESUMER y ACOPI, vienen apoyando una propuesta de fortalecimiento de tejido social y empresarial que involucre tareas productivas y empresariales responsables con la generación de empleos dignos, con el crecimiento económico de la localidad, la ciudad y la región, y con la generación de más y mejores ingresos para sus habitantes. En este contexto el proyecto de Circuitos Económicos Solidarios aprobado en el presupuesto participativo de 2005, pretende iniciar la

integración entre las microunidades económicas o microempresas que generan una misma actividad económica: confeccionistas, centros de belleza, tenderos, entre otros, para mejorar sus procesos de producción, comercialización e integración.

Esta propuesta a corto, mediano y largo plazo plantea estrategias solidarias dirigidas a mejorar los procesos internos y la comercialización, mejorando así los ingresos de los habitantes. La primera fase, a la cual fueron invitadas once mujeres dueñas de talleres de la maquila de la confección del proceso en mención, consiste en un estudio de caracterización de la comuna, la conformación de grupos asociativos y el montaje de una organización de segundo grado que sostenga el proceso organizativo empresarial de la comuna.

De esta manera concluye el proceso de educación y de asesoría para la conformación y/o fortalecimiento de la organización, arrojando como principal resultado la constitución de un grupo de mujeres mas concientes y comprometidas frente a su condición de género como mujeres y trabajadoras, con la decisión de pertenecer a una de las formas organizativas mas próximas a los procesos de desarrollo barrial, comunal y de ciudad, para la Comuna 13 a la Red de Confecciones y a Asconfec, y para la Comuna 6 hacia la constitución de su propia red y a hacer parte de la invitación hecha por el Proyecto de Circuitos Económicos Solidarios de iniciar el proceso de constitución del grupo de confeccionistas hacia la conformación de una organización de segundo grado.