

ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA FLORICULTURA

**Estudio de Caso
Sierra Norte de Ecuador**



Norma Mena and Silvia Proaño

Para el International Labor Rights Fund

Abril del 2005

Resumen

Este estudio fue hecho en la región al norte de Quito, donde se concentra el 60% de plantaciones productoras de flores para exportación. Las investigadoras entrevistaron a 101 trabajadores de flores, de 47 empresas. Aproximadamente el 80% de estas trabajadores tenían menos de 30 años de edad.

En la floricultura, el trabajo es solitario. Generalmente hay solo una o dos personas trabajando en cada parte del invernadero, entonces es fácil para los compañeros y supervisores acosar a las trabajadoras. El acoso sexual es un mecanismo de control, en una industria donde hay discriminación en la contratación, los horarios, tareas, etc.

- Más del 55% de las trabajadoras encuestadas han sido víctimas del acoso sexual. Esta cifra fue más alta para trabajadoras entre 20-24 años de edad (71%).
- El 18.81% de las trabajadoras han sido obligadas a hacer el amor con un compañero o superior y el 9.90% han sido atacadas sexualmente.

La ley ecuatoriana establece que el acoso y el abuso sexual son crímenes. En la práctica, muy pocos casos son procesados. Este estudio encontró que las trabajadoras de flores han reportado solo el 5% de las agresiones a sus supervisores. Las mujeres no denuncian las agresiones por varias razones. Primero, las mujeres tienen miedo de hablar del tema, porque temen sentir culpables o perder el trabajo. Segundo, tanto mujeres como hombres aceptan que la agresión contra las mujeres es una práctica cultural normal, sin importar si sea deseable o no.

Cuando los casos son denunciados, las empresas y las autoridades no tomen medidas estrictas para sancionar a los agresores o proteger a las víctimas. Según esta encuesta, solo el 14% de los casos reportados fueron sancionados.

PRESENTACIÓN

En un contexto de permanente y sistemática violación de los derechos humanos, sociales y laborales se desenvuelven las relaciones obrero-patronales en las plantaciones de flores. Sin embargo, los retos que los y las trabajadores de flores enfrentan cada día en el trabajo y en el hogar no les permite priorizar el problema del acoso y abuso sexual. En la situación de pobreza en que se desenvuelven los campesinos y campesinas y la población urbano marginal de Cayambe, priorizan la disponibilidad de un puesto de trabajo para asegurar su sobre vivencia y la de su familia; tratando de obviar problemas recurrentes como: exposición frecuente a agroquímicos sin la dotación necesaria de equipo de protección y sin la información de cómo protegerse; pagos retrasados; horarios extendidos que, en temporadas altas, hasta duplican la jornada laboral legal; no pago de horas extras; no afiliación al seguro social o retraso de las cotizaciones al IESS; estresantes presiones para cumplir con las metas de la empresa, hasta el acoso y abuso sexual.

La mujer como individuo puede sufrir cualquier tipo de acción violenta, o no, y ser víctima de un delito, igual que el hombre, pero ella, a diferencia de éste, es también víctima de una serie de delitos por su condición de mujer, como consecuencia de una serie de factores socio-culturales que permiten que se produzca esa agresión. La mujer se convierte en víctima propicia por varios factores que se pueden resumir en: su debilidad física frente al hombre, su sumisión y su posición de objeto sexual.

Desde la cotidianidad, el papel asumido por hombres y mujeres tradicionalmente por el hecho de así haberlo aceptado como herencia cultural, desencadena la aceptación no consentida del rol de proveedor y de autoridad que asume el hombre; y la sumisión y obediencia de la mujer, reafirmando el poder dado al hombre socialmente por lo que éste desde su inconciente colectivo aplica este poder en todas las situaciones y oportunidades, por lo tanto también, en las relaciones laborales y en las relaciones sexuales.

Como una forma de agresión contra la mujer, el acoso sexual no es un fenómeno nuevo. Tanto los hombres como las mujeres han llegado a sentir que este comportamiento es normal en Ecuador.

Es necesario entender lo que está pasando para cambiar las relaciones de inequidad y de injusticia en las relaciones interpersonales para lograr un verdadero progreso humano, y que las relaciones hombre / mujer se produzcan y se reproduzcan en condiciones de equidad y de respeto mutuo, que faciliten vías de comunicación distintas y distantes de la agresión.

Conceptos operativos:

Es imprescindible entender el fenómeno del acoso y el abuso sexual como parte de un concepto más amplio, el de violencia.

El acoso sexual se lo entiende como cualquier acto donde medie una o varias relaciones de poder simultáneamente (este es un concepto clave para entender las relaciones de dominio entre géneros e intergeneracional), en cualquier circunstancia coercitiva, que

afecte el cuerpo, la integridad, la propiedad sobre el cuerpo, la libertad sexual, la salud o la vida.¹

Partiremos de los conceptos fundamentales desarrollados por el CONAMU (Consejo Nacional de las Mujeres del Ecuador) en la investigación de Tatiana Cordero y Gloria Maira sobre acoso y abuso sexual en los colegios del Ecuador.

Acoso sexual: Dada las relaciones de poder existentes en el espacio laboral entre jefes / profesionales / trabajadoras en relación de dependencia y entre compañeros y compañeras de trabajo el concepto operativo es el siguiente: “Todo tipo de acercamiento de carácter sexual en el ámbito laboral o fuera de él, en el que una persona aprovecha una relación de poder o autoridad para sugerir, ofrecer o demandar actos sexuales a otra persona, utilizando cualquier forma de coerción, intimidación o violencia”

Abuso sexual: Todo tipo de acercamiento de carácter sexual, hacia cualquier persona, por medio de la fuerza, el engaño, la coerción o violencia que intimide, domine, someta o agreda y dañe el cuerpo e integridad de otra persona.

Violencia sexual: “Es todo acto en el que una persona en relación de poder y por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica, obliga a otra a ejecutar un acto sexual contra su voluntad, o a que participe en interacciones sexuales que propician su victimización, en la que el ofensor intente obtener gratificación mediante caricias no deseadas, relaciones emocionales sexualizadas, penetración oral, anal o vaginal con el pene u objetos, exposición obligatoria a material pornográfico y exhibicionismo”.

Para poder estudiar el acoso sexual en el ámbito laboral, en las plantaciones florícolas, partiremos del concepto mencionado y dentro de un contexto de relaciones humanas, sociales y laborales en que el fenómeno del acoso se desarrolla.

En la actualidad la ley no se limita solamente a sancionar el hecho de mantener una relación sexual bajo amenazas de perder su puesto de trabajo, sino que incluye el comportamiento deliberado o repetido que no es bien recibido por la trabajadora, así como otras conductas relacionadas con el sexo, que son hostiles, ofensivas, o degradantes para las mujeres.

Deben ser penados los intentos sexuales no bien recibidos, la petición de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- 1) Hay sumisión a tal conducta y se realiza bajo un término o condición, explícita o implícita de un empleado individual,
- 2) Hay sumisión o rechazo de dicha conducta por un individuo, y ésta es utilizada como base para la toma de decisiones en el trabajo, afectando a la trabajadora.
- 3) Cuando con determinada conducta o el efecto, puede interferir con el trabajo realizado por una persona, o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

¹¹Cordero Velásquez Tatiana, Op. Cit. P. 15.

Esta definición es generalmente entendida como destinada a prohibir dos grandes clases de comportamiento:

- 1) Cualquier intento de exigir una cooperación sexual por medio de amenazas (de forma explícita o implícita) o con consecuencias relacionadas con el trabajo
- 2) Cualquier conducta relacionada con el sexo que sea mal recibida y ofensiva, aunque la mujer no sufra ninguna consecuencia respecto al trabajo.

Una mujer, en cualquier circunstancia tiene el derecho a reservarse sus manifestaciones sexuales para la persona que ella elija; pero hay situaciones en las que el riesgo de ser víctima de una agresión sexual es mayor que en otras.

Acoso y abuso sexual en las plantaciones de flores

Las manifestaciones de acoso y abuso sexual laboral en la floricultura aparecen facilitadas por las condiciones de trabajo a su interior como son: trabajo solitario en las áreas de cultivo, bajo invernadero o a la intemperie; horario de trabajo que se prolonga hasta horas de la noche y madrugada; fuertes presiones para cumplir con metas.

Muchas mujeres trabajadoras que han sido víctimas del acoso sexual tienen miedo de hablar de esos incidentes. En las entrevistas ellas no mencionaron estas situaciones, lo que nos obligó a buscar otras estrategias para abordarlo, sin embargo en todos los casos fue difícil que las mujeres lo admitieran y que lo percibieran como un problema y más aún como una violación de derechos

Objetivo del Estudio

- Conocer las circunstancias en que se desarrolla el trabajo en las plantaciones florícolas y cómo éstas propician el acoso y abuso sexual.
- Proponer estrategias que permitan a las trabajadoras enfrentar la problemática y mejorar sus condiciones de trabajo.

Hipótesis:

- Existe acoso y abuso sexual a las trabajadoras de las plantaciones de flores.
- El acoso y abuso sexual son más frecuentes en las trabajadoras más jóvenes y en algunos tipos de actividades del proceso productivo, como en cultivo y poscosecha.
- Es más frecuente entre las trabajadoras que tienen menos tiempo de trabajo, porque tienen menor experiencia laboral y son propensas a una mayor explotación, laboral y de género.

LEYES

La formulación del acoso y del abuso sexual como una violación de derechos se la entiende precisamente dentro del marco de la exigibilidad de derechos reivindicados desde el movimiento de mujeres y por los derechos de los niños/as. Esta construcción social alcanza como una primera conquista el marco legal que defiende los derechos de estos grupos sociales, que si bien no es suficiente, es el primer paso hacia la exigibilidad.

Leyes y convenios internacionales

1. CEDAW

El Estado Ecuatoriano al firmar los siguientes instrumentos internacionales se obliga a consagrar los principios fundamentales de estas leyes en las leyes nacionales. Un instrumento clave en la concepción de derechos humanos de las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). La Convención ratificada por el País en 1981 (Registro Oficial 132) analiza la violación de derechos a partir de una definición amplia de discriminación que identifica las prácticas discriminatorias como resultado de las acciones u omisiones por parte del Estado, sus instituciones, los grupos sociales o los individuos.

En la Convención, la discriminación contra la mujer es definida como:

Art. 1º "...toda discriminación, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, -independiente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y de la mujer-, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Esta Convención tiene como eje la discriminación bajo cualquier forma y no trata el acoso o el abuso sexual de manera específica, sin embargo, es de particular interés para este tema el Art. 5º, literal A, que insta a los Estados Partes de la Convención a tomar medidas necesarias para: "Modificar los patrones de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad y superioridad de cualquiera de los sexos en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

La relatoría de Naciones Unidas considera que el "acoso sexual debe insertarse en la corriente de violencia sexual contra la mujer". Define las formas de violencia sexual como "métodos empleados para su sometimiento, el control de la sexualidad femenina por violencia, el miedo y la intimidación", y el acoso sexual como "un ataque personal contra la mente y el cuerpo de la mujer, que provoca temor y viola el derecho de la mujer a su integridad corporal, su educación y libertad de movimiento".

En esta concepción hay tres elementos importantes:

- El reconocimiento de la comunidad (entiéndase lugar de trabajo, escuela, calle, barrio, etc) como "ámbito de restricciones y regulación de la sexualidad femenina" como "lugar que niega a la mujer sus derechos".
- La responsabilidad del Estado frente a la violencia contra la mujer en el hogar, el ámbito laboral y otros.
- La reparación de daños a las mujeres víctimas de violencia de acuerdo con la CEDAW.

2. La Convención Interamericana

En Latinoamérica, otro instrumento internacional importante es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem do Pará de 1994, ratificada por el Ecuador en 1995 (Registro Oficial 717) porque recoge los avances de los anteriores instrumentos y los aportes de las Relatoras Especiales.

En el Art. 2º literal b hace mención específica al acoso y abuso sexual como la violencia “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.

3. La Convención de los Derechos del Niño

En 1990 Ecuador ratificó la Convención de los Derechos del Niño. Esta Convención establece en el Art 3º que: “En todas las medidas concernientes a los niños, como consideración primordial que se atenderá será el interés superior del niño” y que “ningún niño será sometido a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes” y el Art. 34º compromete a los Estados partes a “Proteger a los niños contra todas las formas de explotación y abuso sexual”.

La ley ecuatoriana

Dentro de la normativa nacional los instrumentos jurídicos más relevantes para el abordaje del acoso y el abuso sexual son: la Constitución de la República, la Ley Especial de Violencia Contra la Mujer y la Familia, el Código Penal el Código de Trabajo; y el Código de la Niñez y Adolescencia.

1. Constitución

Según la Constitución de la República aprobada en 1998, los artículos relevantes para el tema del acoso sexual aparecen en varios capítulos y artículos, desde los que los determinan a estas formas de violencia como violatorias a los principios de igualdad, no discriminación, libertad de ejercicio de derechos e integridad hasta aquellos más específicos que tienen relación con el ejercicio libre e individual de la sexualidad; a continuación los más relevantes a nuestro juicio:

Art 16º: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza esta Constitución” (los derechos de las mujeres como parte de los derechos humanos)

Art. 17º: “El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, medidas, planes y programas permanentes y periódicos, para el efectivo goce de estos derechos”.

Art. 23º, numeral 3: “Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual... o diferencia de cualquier índole”.

En relación a la violencia, el Art. 23º de la Constitución garantiza la integridad personal: “Se prohíbe las penas crueles, las torturas; todo procedimiento inhumano, degradante o que implique violencia física, psicológica sexual o coacción moral, y la aplicación y utilización indebida de material genético humano.... El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar, en especial, la violencia contra los niños, adolescentes, las mujeres y personas de la tercera edad”.

Sobre la sexualidad, el numeral 25 del Art. 23º garantiza a las personas: “El derecho a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual”.

2. El ámbito penal

De acuerdo a lo tipificado en la Constitución de la República y el Código Penal, el acoso y el abuso sexual son delitos, constituyen una violación a los derechos humanos y son manifestaciones de la violencia sexual de acuerdo a la definición de la Ley Especial sobre La Violencia contra la Mujer y la Familia.

En el ámbito penal rige la última reforma de julio de 1998, en la cual se tipifica el acoso y el abuso sexual (luego del Art. 511° se incluye un numeral que dice): “El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con pena de prisión de seis meses a doce años”.

Esta norma tipifica el delito de acoso sexual en el lugar de trabajo y en el ámbito educativo, y lo sanciona con prisión de reclusión menor.

La Ley especial sobre Violencia contra la Mujer y la Familia, aborda la violencia intrafamiliar y tipifica la violencia sexual, con la siguiente caracterización:

Art. 4°. Literal c: “Sin perjuicio de los casos de violación y otros delitos contra la libertad sexual, se considera violencia sexual todo maltrato que constituya imposición en el ejercicio de la sexualidad de una persona, y que obligue a tener relaciones u otras prácticas sexuales con el agresor o con terceros, mediante el uso de la fuerza física, intimidación, amenazas o cualquier otro medio coercitivo”.

3. Código de la Niñez y Adolescencia

Nos parece fundamental citar algunos conceptos elementales del Código de la Niñez y Adolescencia que protege a los niños/niñas y adolescentes de 0 a 18 años debido a que en las plantaciones de flores se emplean niños, niñas y adolescentes, a pesar de que la contratación de menores esté prohibida en esta ley, porque la floricultura está determinada como un trabajo nocivo y/o peligroso. A continuación los capítulos y artículos más relevantes relacionados con nuestro tema de estudio.

Art. 4.- Definición de niño, niña y adolescente.- Niño o niña es la persona que no ha cumplido doce años de edad. Adolescente es la persona de ambos sexos entre doce y dieciocho años de edad.

Art. 81.- Derecho a la protección contra la explotación laboral.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.

Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.

Art. 83.- Erradicación del trabajo infantil.- El Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y adolescentes que no han cumplido quince años. La familia debe contribuir al logro de este objetivo.

Art. 84.- Jornada de trabajo y educación.- Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

Art. 87.- Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes:

1. En minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
2. En actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud...”

Los diversos artículos referentes al trabajo infantil nos indican claramente que no se debe contratar menores de 18 años en actividades como las florícolas que están catalogadas como una forma de trabajo infantil nocivo y/o peligroso.

En el mismo Código de la Niñez y adolescencia existe también un capítulo referente al Maltrato, que si ya de por si es un delito se agrava cuando afecta a niños/niñas (0-12 años) o adolescentes (13-18 años), que consta en el Título IV, Art. 67 y se refiere al concepto de maltrato: “Se entiende por maltrato toda conducta, de acción u omisión, que provoque o pueda provocar daño a la integridad o salud física, psicológica o sexual de un niño, niña o adolescente, por parte de cualquier persona, incluidos sus progenitores, otros parientes, educadores y personas a cargo de su cuidado...”

El Art. 68 se refiere la concepto de abuso sexual.- Sin perjuicio de lo que dispone el Código Penal sobre la materia, para los efectos del presente Código constituye abuso sexual todo contacto físico, sugerencia de naturaleza sexual, a los que se somete un niño, niña o adolescente, aún con su aparente consentimiento, mediante seducción, chantaje, intimidación engaños, amenazas, o cualquier otro medio.

Cualquier forma de acoso o abuso sexual será puesto en conocimiento del Agente Fiscal competente para los efectos de la ley sin perjuicio de las investigaciones y sanciones de orden administrativo que correspondan.”.

En conclusión, el acoso y abuso sexual son considerados como un delito y mucho más grave cuando afecta a menores de 18 años.

METODOLOGIA

La floricultura se ha desarrollado con mayor intensidad en los alrededores de Quito, la presente investigación se realizó con trabajadoras de empresas florícolas del norte de Quito, en las parroquias de El Quinche, Pifo y Puembo, del cantón Quito; Cangahua, Juan Montalvo y Otón, del Cantón Cayambe, y en Tabacundo, del Cantón Pedro Moncayo. En este sector al norte de Quito, se concentra el 60% de plantaciones productoras de flores para exportación.

Entrevistamos a 101 trabajadoras de flores, de 47 empresas. Debido a la imposibilidad de realizar entrevistas directas al interior de las plantaciones o en sus alrededores, se optó por realizar entrevistas a las trabajadoras al momento de la salida de su trabajo y aprovechando los espacios de mayor concurrencia tales como: parques, lugares de esparcimiento, paradas de buses, etc.

La muestra construida de esta manera permitió tener información de un ámbito mayor sobre la realidad de las trabajadoras de las flores y abarca una amplia gama de empresas

grandes, medianas y pequeñas; con diferentes niveles de desarrollo tecnológico del norte de Quito, sobrepasando el límite parroquial y cantonal planteado al inicio. (Cuadro No. 1) La muestra así construida es representativa de las trabajadoras florícolas, ya que se puede suponer que las trabajadoras que están trabajando en una empresa determinada están sujetas a los mismos riesgos sociales.

VARIABLES

El documento tiene como eje de análisis las tres variables siguientes:

- ✓ Edad (grupos quinquenales de edad de las trabajadoras),
- ✓ Tipo de Actividad que realizan en la plantación y
- ✓ Tiempo de Trabajo (antigüedad).

A la floricultura se encuentran vinculadas como obreras, mujeres campesinas provenientes de las comunidades ubicadas en los alrededores de las fincas florícolas, como también mujeres campesinas, de extracción agrícola de otras provincias como de Imbabura, Cotopaxi, Tungurahua, Loja y Manabí. Es menor la proporción de mujeres de extracción urbana; ellas se encuentran en actividades administrativas, y algunas en supervisión.

Edad

Se seleccionó 101 trabajadoras de plantaciones de flores. El grupo entrevistado se encuentra entre los 15 y 40 años. Alrededor del 80% de las trabajadoras son menores de 30 años, un 20% son menores de 20 años. La edad promedio es de 24.5 años y la edad mediana es de 24 años (Cuadro No. 2). Las mujeres se inician como trabajadoras florícolas a menor edad que los hombres

Existe preferencia por contratar mujeres jóvenes debido a su mejor condición física que les permite un mayor rendimiento laboral. Por otro lado, por su edad, es alta la proporción de mujeres solteras, sin hijos, o con pocos hijos, lo que permite a la empresa cierto ahorro al liberarse de las responsabilidades sociales y laborales frente a las trabajadoras; otra de las razones por las que las prefieren jóvenes, es su inexperiencia para organizarse, sus miedos, el desconocimiento o falta de empoderamiento de sus derechos; sus pocas o nulas prácticas de participación que determinan su sumisión y dificultad para exigir sus derechos y para demandar el cumplimiento de los mismos.

Tipo de actividad en la plantación

Más del 63% de las mujeres trabajadoras se encuentran en Cultivo y Poscosecha. (Cuadro No 4), el 13% trabajan en limpieza de las áreas de producción, poscosecha, cuartos fríos y oficinas; un 7% de las entrevistadas son supervisoras y otro 7% trabajan en el áreas administrativas de la floricultura.

Las actividades que se realizan en cultivo, tanto bajo invernadero como a la intemperie se realizan en soledad. Una, o máximo dos personas por bloque, pero ellas rara vez se encuentran. Esta característica las hace blanco fácil del acoso y hasta del abuso sexual de compañeros y superiores. “existen lugares aislados y solitarios, donde, si pasa algo, nadie se da cuenta, no hay nadie cerca que pueda ayudar,” comentó una trabajadora.

En poscosecha, las trabajadoras saben a que hora entran, pero no la hora que terminarán con su trabajo. En temporadas de alta producción, ellas trabajan hasta más de 12 horas diarias; entran a trabajar antes de que salga el sol y regresan por la noche a sus hogares.

Las supervisoras, muchas veces, trabajan más horas que las trabajadoras de cultivo y poscosecha.

El mayor porcentaje de trabajadoras en Cultivo, se encuentra entre los 20 y 30 años de edad; las trabajadoras de poscosecha son más jóvenes, el 66% son menores de 24 años; las supervisoras se encuentran entre los 25 y 35 años de edad. (Cuadro No. 7)

Las mujeres sostienen que al interior de las plantaciones se realiza un trabajo muy duro: deben permanecer toda la jornada laboral de pie o agachadas o semi agachadas, sin períodos de descanso; y cargar / jalar y descargar pesos de más de 50 kg.

Tiempo de trabajo

La rotación de las trabajadoras por la flexibilización laboral y la temporalidad propia de la producción de las flores para exportación son factores que limitan la antigüedad de las y los trabajadores florícolas.

El 29% de las mujeres entrevistadas ha trabajado en la floricultura menos de un año; mientras que cerca de la mitad de las trabajadoras ha trabajado de 1 a 3 años. (Cuadro No. 3). El 31,03% de mujeres de 15 a 19 años han trabajado menos de un año, lo cual es comprensible por su edad, sin embargo es significativo que el 13,79% de mujeres de 20 a 24 años tengan menos de un año; y aún más, que el 48 % de mujeres de 25 a 29 han trabajado menos de un año en la misma plantación, lo cual nos habla de las condiciones de inestabilidad laboral. (Cuadro No. 8).

La rotación e inestabilidad laboral complican los procesos de capacitación e influyen en la disminución de la posibilidad de que las/los trabajadoras/es se organicen. Se discrimina a la mujer, especialmente casada y / o con hijos, para evitarse el costo de las garantías sociales por embarazo y maternidad. Las empresas reducen el número de obreros, o fraccionan sus contratos, para disolver cualquier condición de solidaridad que podría inspirar acciones colectivas. Los/ las trabajador@s tercerizados no reciben equipo de protección, ni tienen acceso a los servicios de transporte, alimentación, atención médica ni otros servicios básicos.

Demands and labor exploitation²

Existe presión para el cumplimiento de tareas. El rendimiento es calificado con tarjetas: azul, verde, amarilla o roja. Quien cumple con la norma en un tiempo record le dan una tarjeta verde y gana un bono de 10 dólares, pero si se retrasa, le ponen una tarjeta roja y le descuentan por su baja productividad, “porque así lo dice el Código de Trabajo” es la respuesta que dan los superiores a las trabajadoras y trabajadores, lo cual no sólo que es falso sino además ilegal porque atenta contra los derechos laborales.

Las normas son constantemente revisadas según el rendimiento del “mejor trabajador/ra” “cuando entré a trabajar hacía 21 camas” en un día. En la actualidad cada trabajador debe hacer por lo menos 48 camas por día.

² Testimonies in focus group

Pero, los rendimientos de los trabajadores estrella muchas veces no son reales. Con la complicidad de un/a trabajador/a se establecen records que se convierten en tareas que el resto de trabajadores deben cumplir. De parte de la empresa se siente una constante desvalorización y poco reconocimiento del trabajo de las obreras, como una forma de justificar sus bajos salarios.

La sobrecarga laboral causa enfermedades, dolor psicológico, y estrés.

Remuneraciones

El sueldo de los trabajadores de cultivo, limpieza, poscosecha, e inclusive las supervisoras va desde 100 a 200 dólares mensuales; solamente los administrativos superan los 200 dólares. La remuneración de la supervisoras es ligeramente superior al resto de trabajadoras de producción, pero esa diferencia no es significativa. Los sueldos más bajos corresponden a las trabajadoras de cultivo, cuyo sueldo promedio es de \$140, el máximo llega hasta \$192. En las tareas de limpieza (en áreas administrativas, de cultivo y poscosecha) los sueldos varían entre 100 y 170 dólares (Cuadro No. 9).

La canasta básica de alimentos, hasta dic 2004 estuvo en 287 dólares³. Si en un hogar trabajan al menos 2 personas, el ingreso familiar puede alcanzar un promedio de 280 dólares, cantidad que apenas llega a cubrir los gastos mínimos de supervivencia de una familia. No tienen ninguna capacidad de ahorro. La situación se vuelve precaria en los hogares con un solo proveedor como es el caso de los hogares con jefatura femenina, donde éste salario apenas si representa el 47% de la canasta básica familiar.

La insatisfacción remunerativa ante la ausencia de trabajo se invisibiliza y el / la trabajadora termina por aceptar un sueldo que no tiene relación con la descripción del cargo o puesto de trabajo, esto desencadena permanentes conflictos familiares, personales y sociales, pues el esfuerzo no compensa, no puede satisfacer las necesidades básicas de su familia, ni las suyas personales.

Horas Extras

Dependiendo de la época, horas extras pueden ser obligatorias o voluntarias. En las temporadas de baja producción, generalmente no se trabajan horas extras, pero a veces hay oportunidades para hacerlo voluntariamente los sábados y los domingos.

En los invernaderos, los trabajadores trabajan hasta que terminen una cierta cantidad de actividades, y la necesidad de quedar a trabajar horas extras depende en su experiencia y rapidez. Si tienen que quedar hasta mas tarde para poder cumplir con las metas de producción, no reciben pago extra. Para poder cumplir con las tareas, y mantenerse en su trabajo, muchas veces deben trabajar hasta los sábados, y si es necesario, hasta los domingos o solicitar la ayuda de otros miembros de la familia incluidos niños y /o adolescentes

Las 40 horas reglamentadas por el Código de Trabajo, para una semana se dividen así: 7 horas diarias de lunes a viernes, 3 horas los sábados y 2 horas los domingos. De esta manera no tienen días libres, y tampoco reciben pago por las horas trabajadas el sábado y domingo.

³ INEC Encuesta de Condiciones de Vida 2004.

Al momento de la encuesta, el trabajo complementario es obligado en un 40% (no se les consulta si pueden o no), un 38% es acordado, por turnos. Un 13% trabajan más del horario normal por turnos o de manera obligada, según los requerimientos de la empresa (Cuadro No. 10).

En las temporadas altas, cuando se produce para San Valentín, 8 de Marzo, Día de las Madres, se trabaja más de las 8 horas diarias, durante todos los días de la semana, inclusive los sábados y domingos. Cuando aumenta la presión del mercado por más flores, el trabajo extra ya no es voluntario.

Diferencias salariales

Aunque muchas de la trabajadoras entrevistadas están de acuerdo en que, en la floricultura, todas ganan un sueldo promedio, alrededor de los 150 dólares por mes, y que si algunas ganan un poco más que las otras se debe al tipo de actividad que realizan, al tiempo de trabajo; y a que trabajan horas extras (cuadro 11).

El 8% de las encuestadas piensan que sí existen privilegios en las remuneraciones; que algunas compañeras ganan más porque son consentidas de los jefes; porque son “resbalosas” u “ofrecidas”; porque “aceptan salir con el jefe”; porque trabajan horas extras “por conveniencia”; o “se llevan bien con el supervisor”; o “porque las supervisoras se llevan mejor con el jefe”. (Cuadro No. 11)

Aparecen formas de ganar simpatía que deben traducirse en valor económico agregado; inicialmente el juego pasa por reservas y temores, pero posteriormente, puede constituir una estrategia que les permite obtener ciertas compensaciones.

Relaciones de genero y poder en las plantaciones

Al interior de las fincas, hombres y mujeres realizan igual trabajo y reciben el mismo salario, sin embargo existen algunas desventajas para las mujeres, según su propia percepción, ya que no reciben ninguna consideración por sus diferencias físicas; o por su “habilidad y delicadeza para manejar la flor; o por su responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de sus obligaciones”⁴. Las mismas mujeres tratan de cumplir igual que sus congéneres hombres para mantenerse en el puesto; inclusive tratan de ocultar su maternidad y los estragos de su estado. Ha habido casos de mujeres que regresan a su trabajo apenas una semana después del parto.

--	--

ario:

La mujer trabajadora florícola se encuentra en constante sobresalto, por un lado, en la lucha por mantenerse en el puesto demostrando capacidad y rendimiento; y, por otro, en el hogar tratando de cumplir con su rol en la reproducción familiar. Ella se encuentra sobrecargada de trabajo lo que afecta a su salud física y mental, a mediano y largo plazo. En estas condiciones esta mujer trata de alivianarse de sus obligaciones, por lo que es posible que ella ceda en lo que ella cree que le va a afectar menos a su familia, sin importar su condición de ser humano.

Estas concesiones muchas veces se hacen por desconocimiento de sus derechos, o porque no se atreven a reclamar y optan por negociar sus derechos con su dignidad.

Reconocimiento empresarial de los derechos laborales

Sobre las leyes específicas de protección a los derechos de las mujeres como son: 6 semanas de licencia, 2 antes del parto y 4 semanas después. El Seguro Social cubre el 75% de su sueldo, mientras que la empresa debe pagar el 25% durante ese tiempo, y conceder 2 horas de permiso diario para amamantar a su hijo, hasta que éste cumpla los 6 meses de edad⁵. El mismo Código dice que no se puede despedir del trabajo a una mujer embarazada.

Hay empresas que cumplen con la ley y respetan las normas y los derechos de l@s trabajador@s; como también hay otras que ajustan las leyes a su conveniencia, por ejemplo: pueden acceder al trabajo siempre y cuando no consten en las listas de trabajador@s “no deseados” (lista negra); y que no estén embarazadas, estado que debe estar certificado por un médico. Si se embaraza durante el tiempo que trabaja en la empresa, para poder tomarse ese descanso ella debe dejar un reemplazo que ella misma debe pagar. Ante esto, la trabajadora se toma el mínimo tiempo para reponerse y regresa a trabajar. Other companies simply fire women workers who become pregnant.

Las empresas pequeñas, nuevas o de contratistas, contratan a su personal por poco tiempo. Bajo este tipo de contratación, ni la empresa donde prestan sus servicios, ni la tercerizadora que las contrató asumen ninguna responsabilidad con la trabajadora embarazada. Por la falta de continuidad en los aportes, tampoco puede acceder a la protección del Seguro Social.

Uno de los temas seguros que causan exclusión de las trabajadoras es su participación en alguna organización sindical o el antecedente de haber pertenecido a una de ellas, pues son etiquetadas como peligrosas y problemáticas y constan en una “lista negra” que circula entre las diferentes empresas para excluirlas de la contratación de cualquier empresa de la zona.

“Yo tuve que trabajar con otro nombre porque necesitaba el trabajo, así y todo se dieron cuenta y tuve que irme de la nueva plantación”

Testimonio de ex dirigente sindical

Ascensos

Las posibilidades de ascenso en una finca florícola son limitadas, éstas se limitan a cambio de actividades que requieren de un gran esfuerzo físico, a otras, un poco más

⁵ Código de Trabajo de la República de Ecuador.

livianas; o de actividades que requieren de más horas de trabajo, o más destreza, a otras actividades menos exigentes.

El ascenso a supervisor /ra, depende del conocimiento del proceso productivo, de sus labores productivas de la capacidad de manejar al personal y de un mejor nivel de instrucción. Muchas trabajadoras quisieran ser supervisoras por las relaciones de poder que se manejan en esa posición.

La percepción de que necesitan o no hacer algo especial para ascender de puesto está proporcionalmente dividida entre que *sí*, *no* y *no* contestan, tanto por edad, por actividad y por tiempo de trabajo. En este punto, el silencio es más significativo ya que se puede sumar al “sí” se necesita hacer algo especial. Del total de entrevistadas, una tercera parte de las entrevistadas prefiere callar; el silencio es mayor entre las jóvenes menores de 19 años; entre las supervisoras; y entre las que tienen menos tiempo de trabajo (Cuadro 12). Callarse es una manera de comunicar algo que no es fácil comunicar verbalmente, por temor, vergüenza, o dolor.

La percepción de que sí es necesario hacer algo especial para ascender es más frecuente entre las trabajadoras de 25 a 29 años de edad y un 13 % de las trabajadoras de ese mismo grupo de edad, no contesta.

Por tipo de actividad se nota que en poscosecha existe una mayor percepción de preferencias para los ascensos, seguramente porque en esta actividad participan mujeres jóvenes, con un mejor nivel de instrucción. Del grupo de supervisoras, solamente una dice que no es necesario hacer nada especial (el 40% de ellas dice que sí, el resto no responde).

Privilegios

La percepción de que algunas mujeres tienen ciertos privilegios dentro de la plantación está relacionada con el tema anterior.

Las trabajadoras y trabajadores toman los ascensos, la estabilidad y otros derechos como “privilegios”. El 46% de las mujeres entrevistadas sostienen que hay mujeres que tienen privilegios en el trabajo. (Cuadro No. 13). Los menores porcentajes de percepción de privilegios se encuentran entre las trabajadoras de 20 a 25 años; y entre las empleadas del área administrativa.

Según la percepción de las entrevistadas las mujeres que mantienen relaciones con sus superiores gozan de algunos privilegios: *“creo que estaba con el supervisor, porque le dio una semana de permiso para irse a una fiesta y no le descontó nada, ella cobró igual que nosotros, vuelta una (a la persona que relataba) ningún permiso quieren dar y cuando le dan le exigen devolver, por ejemplo, yo pedí permiso porque mi esposo estaba enfermo, pero me dijeron que tenía que reponer.”*

Acoso sexual

Se considera acoso sexual el comportamiento con connotación sexual que haga sentir incómoda o insegura a una persona por parte de otra, que se encuentra en situación de ventaja por ser superior en rango o jerarquía o por ser de mayor edad.

Las manifestaciones siguientes son ejemplos de conductas abusivas ejercidas por los hombres contra las mujeres. Algunas de ellas son también ejercidas por otras mujeres, en ambientes laborales.

- Insinuaciones con la vista
- Chiflidos- silbidos
- Gestos obscenos (groseros)
- Insultos, la llaman “loca”, “puta”, “bruta”
- Burlas, críticas constantes
- Desacuerdo con el trabajo realizado
- Interrumpir el paso o pararse muy cerca
- Atropellar o rozar a propósito
- Dar palmadas, pellizcar
- Chistes de doble sentido (pornográficos)
- Tocar sexualmente a la fuerza
- Abrazada contra su voluntad
- Tirar de la ropa o de los cabellos
- Besada contra su voluntad
- Invitada a salir
- Invitada a salir con una garantía de un empleo o posición
- Difundir rumores, cuentos, chismes con connotación sexual

Las trabajadoras víctimas de acoso sexual se sienten molestas y ofendidas, pero no saben como afrontar tal situación. Ellas no admiten el acoso sexual como un problema, peor como una violación de sus derechos. Ellas no hablan de estos hechos porque a veces no entienden o se confunden con lo que está sucediendo; porque han sido amenazadas para que no hablen; por vergüenza o culpa; o porque piensan que no les van a creer.

En el ambiente laboral, el acoso sexual actúa como un mecanismo de control, en un ambiente de discriminación en las contrataciones, en los horarios, en la distribución de tareas, etc.

Desde sus diferentes posiciones las mujeres trabajadoras han visto o han sido objeto de alguna forma de acoso o de abuso sexual; estas situaciones son más frecuentes con las trabajadoras relacionadas con la producción. Las pocas mujeres del sector administrativo dicen que no han pasado por situaciones de acoso ni de abuso sexual.

El acoso sexual no sólo se expresa en los lugares de trabajo, se manifiesta y se concreta en otros espacios de socialización, por ejemplo, en los restaurantes, discotecas, karaokes u otros sitios de distracción. *“En estos grupos están subalternos/as y superiores, generalmente trabajadoras y supervisores del trabajo: ahí se forman las parejas; no sé hasta donde llegan; pero sí se sabe que por conquistarle a una mujer hacen hasta lo imposible”.*

SEXUAL ABUSE IN THE WORKPLACE

En el ambiente laboral, hay abuso en cualquier propuesta, presión o acto físico o verbal, para cambiar favores de tipo sexual a cambio de un trabajo, ascenso, aumento salarial, cambio a labores menos pesadas o con horarios menos exigentes; o simplemente para que le reconozcan sus derechos laborales; para que no la despidan en estado de embarazo; o para que se le cumpla con las prestaciones sociales.

Se considera que la trabajadora ha sido víctima de acoso o abuso sexual cuando es:

- Invitada a hacer el amor con un hombre con una posición superior en la finca
- Invitada a hacer el amor con un hombre que recibe un salario mayor en la finca
- Invitada / obligada a hacer el amor con un compañero de la finca.
- Atacada sexualmente

Las mujeres no admiten abiertamente la existencia de abuso sexual en el espacio laboral, pero si aceptan que hay algunas condiciones de inseguridad, propias a las condiciones en que desarrollan su trabajo y que son propicias para el abuso: “existen lugares aislados y solitarios, donde, si pasa algo, nadie se da cuenta. Si una se desmaya, o le pasa algo, no hay nadie cerca que pueda ayudar”.

El 20% de las mujeres ofendidas por acoso / abuso en el ambiente laboral dice haber sentido avergonzadas, molestas y/o culpables. El 16% que no contestó a esta pregunta es por que prefiere no hablar sobre este tema porque se siente avergonzada, nerviosa y ofendida.

El hecho de que la sociedad pone la culpa en las mismas mujeres cuando son víctimas del acoso sexual, diciendo que son “fáciles, resbalosas, ofrecidas”, hace que sea aun más difícil que las mujeres hablen abiertamente de sus experiencias.

ACTITUDES SOCIALES

Los factores socio-culturales posibilitan que el acoso y abuso sexual pasen completamente desapercibidos en la mayor parte de la sociedad. Hay reticencia implícita y hasta explícita en el reconocimiento del problema. Posiblemente esta actitud social justifica estos hechos e impide adoptar las medidas necesarias para su solución, en los diferentes ámbitos: civil, social, laboral, familiar.

La actitud social conduce a que una serie de mitos sobre el maltrato a la mujer justifiquen argumentos irreflexivos y superficiales del porqué del problema, y lo delimite como hechos aislados, particulares y limitados a ciertos grupos de personas (por ejemplo: de bajo nivel económico), a determinadas mujeres (provocadoras, masoquistas, irresponsables); a determinados hombres (machistas, alcohólicos) a determinadas circunstancias (crisis familiar, aislamiento social, paro laboral).

En el grupo focal narraron el caso de la violación a una trabajadora de la región costa del país (existe un prejuicio contra las mujeres costeñas, que generalmente tienen un carácter más extrovertido y alegre que las mujeres de la Sierra o andinas, por lo que son consideradas y calificadas como mujeres ‘fáciles’).

Según las compañeras, ***una trabajadora acusó a un compañero de violación, “los compañeros nos fuimos a hablar con él, ahí nos contó que ella le ha dicho que le de USD 2000 para no decir nada, acostumbrada a eso y a él nosotros le conocíamos, ella quiso aprovecharse. A la mujer le practicaron un examen médico para demostrar que no existió violación”.***

Según este testimonio, a la trabajadora víctima no se otorga el derecho a la duda sino que se da por hecho que la mujer fue la culpable.

Las mismas mujeres penalizan a las mujeres que son víctimas de acoso y de abuso sexual; esto evidencia una actitud discriminatoria que no solo proviene de los varones, sino también de las mismas mujeres porque la discriminación y la violencia contra la mujer son patrones de conducta social y cultural que influyen, aunque de formas diferenciadas, en ambos géneros, pero que ambos casos terminan legitimando la conducta de los varones y desvalorizando la integridad femenina.

Myths and justification for sexual harassment and abuse

- She deserves it. La mujer provoca al hombre por medio de gestos, conducta, ropa
- She likes it, that’s why she is still around.
- Sólo le ocurre a cierto tipo de mujeres.
- Eso pasa a mujeres de escasos recursos económicos, que buscan apoyo o ventaja.

- Mujeres jóvenes son inexpertas que se creen lo que les dicen.
- La mujer exagera para ganar ventaja.
- No fue violada, sólo fue una discusión.
- El hombre es hombre.
- El solo la regañó porque no cumplió con su trabajo.
- El tuvo un mal día.
- Son hechos muy raros o anormales.

Según la información obtenida en la encuesta, la percepción de las compañeras mujeres, es que la causa principal de que los hombres las acosen, se encuentra en las mismas mujeres: “Depende de las mujeres para que los hombres se abusen. Si la mujer se coquetea, el hombre se abusa. ...todo depende de la mujer”

Según nuestra indiosincracia, la opinión generalizada, y más aún de las mismas mujeres es que: cuando una mujer es acosada, inclusive violada, no es porque la obliguen o presionen; sino que ella es la culpable, “porque ella lo busca”; “porque no es una mujer decente”.

Estas conductas culpabilizantes de las mujeres hacia las otras mujeres, se da porque, por diferentes razones, las mujeres no quieren comprender que en el acoso sexual existe una relación de superioridad del acosador frente al acosado, que está determinada por el cargo o función, la edad, la experiencia, el poder, el dinero; una combinación de varios de estos factores, o todos a la vez; convirtiéndose en una forma de presión u obligación expresa o tácita de un hombre (que es la generalidad; aunque también se conoce de casos de acoso sexual de mujeres a hombres; éstos son casos excepcionales) para que una mujer conceda ciertos espacios de acercamiento contra su deseo, voluntad o principios.

Apenas si ubican como una causa las relaciones de inequidad y discriminación: al machismo de “los hombres que acosan a las jovencitas, las engañan y mienten; pero nos callamos para evitar problemas”. Evidentemente, aunque sean testigos / as del acoso prefieren obviarlo y no denunciarlo para no comprometerse. They gossip about incidents of harassment that affect their female coworkers, and often place the blame on the victim.

Existe un espacio de socialización para prevención del acoso, el desarrollado entre las mujeres de mayor edad hacia las de menor edad, se sienten como responsables de su protección, seguramente debido a sus propias vivencias y al rol maternal que es muy marcado en las sociedades andinas: “entre amigas se cuentan, ahí les damos un consejo; hay personas que hacen caso, pero cuando perdieron la cabeza (se enamoraron), olvídense.”

Cuando averiguamos sobre el comportamiento de los varones frente a los casos de acoso sexual se reafirman las conductas machistas del entorno cultural y social en que desempeñan las mujeres: los varones dicen “ellas se han prestado”, “todo depende de la mujer”, “el hombre propone, la mujer dispone”; “tienen que saber comportarse”.

Para el hombre, el problema es la mujer. Asumiendo los roles establecidos tradicionalmente para el hombre, puede significar una ventaja o una situación que hay que aprovecharla, son oportunidades que favorecen a la mujer, por medio de la cual

puede mejorar sus situación. No existen normas específicas que regulen el comportamiento sexual masculino en el ámbito laboral, las sanciones laborales y sociales recaen exclusivamente en la mujer.

Según las mujeres trabajadoras el mayor porcentaje de los hombres (22%) prefirió no hablar sobre este tema. Ante una situación de acoso o de abuso muy pocos hombres defienden la integridad de sus compañeras (Cuadro No. 20). Estas situaciones, que se comentan por lo bajo, son causa de bromas y chistes mal intencionados.

A la mayoría de los compañeros no les interesa la situación de sus congéneres mujeres y se entretienen con su situación y problemas.

En el ámbito laboral, en algunos casos, las compañeras se miran como rivales; son contendientes que compiten por mantener su puesto. En otros casos tratan de granjearse la voluntad de los superiores con un silencio cómplice que les ahorra problemas con la empresa. También está presente otro factor la falta de autoestima, y la poca solidaridad de género.

Por la rotación, que es característica de este trabajo, no se conocen, ni pueden desarrollar vínculos de amistad. No se sienten parte del conjunto de trabajadores. El trabajo en tareas fomenta la competitividad y rivalidad entre trabajadores y trabajadoras.

FRECUENCIA DEL ACOSO SEXUAL

El 63% de trabajadoras conocen, han visto, han pasado o han escuchado sobre el acoso sexual en la actividad florícola (Cuadro No. 14), sin embargo es sorprendente como un 83% de las mujeres entre 25 a 29 años lo conocen y aceptan que lo conocen sin embargo fue tan difícil enfrentar el tema y hablar sobre él, seguramente porque se sienten presionadas y/o asustadas de asumirlo por las represalias que existen.

En promedio más de la mitad (55.45%) de mujeres trabajadoras de las plantaciones han sufrido alguna forma de acoso sexual, siendo más frecuentes el grupo etáreo de 20-24 años con un 70.97%, seguida del grupo de 30-34 con un 66.67.% y del grupo de 25 a 30 años con un 53.%, lo que significa que seis de cada mujeres comprendidas entre los 20 y 35 años han sufrido alguna forma de acoso.

El acoso no se manifiesta de igual forma durante el proceso de producción de la floricultura, es en las áreas de menor calificación de mano de obra como cultivo (26.73) y poscosecha (46.53%), el estudio recogió que en ambas fases se dan el 73.26% de las mujeres que manifiestan han sido víctimas de acoso, seguida de las actividades de limpieza (12.87%) mientras que en fases que requieren mayor calificación como las supervisión y tareas administrativas bajan los porcentajes, cada una a un 6.93%.

El acoso sexual es mayoritario a adolescentes de 13, 14 y 15 años, sea por superiores o compañeros de mayor edad, sin importar el estado civil, sean solteros o casados.

“a los 14 - 15 años son niñas, y los hombres están que joden a una, joden a otra, por eso les digo puedes dar un beso, un abrazo pero no el calzón, (expresión popular que se refiere a que ponga límites en la relación para evitar conflictos sentimentales, desengaños, embarazos no deseados), porque después los hombres no quieren apoyar.”

Embarazos no deseados son comunes entre trabajadores jóvenes (de 13-15 años). Sus compañeras de trabajo dicen que es falta de consejo de los padres, y por la inexperiencia. Seguramente es también por desconocimiento de la planificación familiar o por falta de la educación sexual

Trabajadoras mayores de 18 años también tienen embarazos no deseados. Con una autoestima lastimada, piensan que accediendo a ciertos favores pueden mantenerse en el puesto, o pueden gozar de ciertos privilegios.

FORMAS DEL ACOSO SEXUAL

Las más comunes y frecuentes son chiflidos y silbidos (88.12%), invitadas a salir (79.28%) insinuaciones con la vista (71.29%), chistes pornográficos (64.36%).

Existen formas más explícitas y/o graves del acoso sexual tales como: tocada a la fuerza (28.71%), abrazada contra su voluntad (47.52%), besada contra su voluntad (29.70%), invitada con ofrecimiento de mejora (24.75%), invitada por un superior con ofrecimiento de mejora 17.82%, invitada por quien gana más (15.84%), estas tres últimas variables suman el 58.41%, apareciendo como el principal ofrecimiento de los acosadores. El 18.81% de las trabajadoras han sido obligadas a hacer el amor con un compañero o superior y el 9.90% han sido atacadas sexualmente.

SANCIONES

Generalmente este tema no se difunde sino se prefiere mantenerlo en el anonimato, pues *“no informan a los superiores porque le creen más al supervisor que al trabajador”*.

Las empresas floricultores no tienen procedimientos establecidos para recibir y responder a quejas sobre el acoso y abuso sexual en las plantaciones.

Son pocos los casos de acoso que han sido informados a las autoridades; pero es mucho menos el número de caso en que éstas han actuado.

Según este testimonio, parece que los pocos casos sancionados fueron reportados a supervisoras o autoridades que eran mujeres:

“La compañera se metió con un bodeguero, el supervisor se enteró y quiso estar con ella, pero ella no le quiso aceptar. Después de eso, el supervisor hizo muchas maniobras para complicar la situación de la compañera en el trabajo; le hacía sentir mal, para que cediera o se despechara. Le asignaba trabajos difíciles y pesados; le decía que si no acaba la tarea, no se va a su casa. Hasta que ella se quejó a la Ingeniera¹, ella contrató un psicólogo. Él nos preguntaba a cada una ¿cómo se está portando el supervisor? Dos compañeras más se quejaron, la Ingeniera tomó algunas medias con el supervisor, hasta que se despechó y se fue”.

Se observó que hay miedo de quien denuncia a que la defensa del caso fracase por chantaje económico o por otras maniobras, sobre todo porque quien demanda procede

de un hogar pobre y necesita de su trabajo para sobrevivir. Otro elemento también es hallarse descubiertas frente a sus esposos, no se dice nada, el tema se esconde por temor a ser “reconocida” y esto conlleva dificultades familiares y conyugales.

Solo el 5 % de las agresiones han sido reportadas a los superiores; alrededor del 40% se busca apoyo entre compañeras /ros; en la familia y / o entre amigas (Cuadro No. 22).

De las agresiones, el 59% de los agresores no recibió ningún tipo de sanción, el 26% no sabe si la empresa sancionó de alguna manera al agresor (Cuadro No. 24). Solamente un 14% de los casos fue sancionado.

These are some of the observations and expressions collected from workers in the interviews:

- A pesar de los problemas que tiene en el trabajo sin embargo no puede hacer nada por temor a ser despedida.
- Espera que algún día se solucione el problema de acoso por parte de los compañeros de trabajo.
- “No se que hacer. ¡Me siento sola!”
- “Siempre existen este tipos de bromas entre mujeres y hombres por el mismo hecho que trabajamos juntos pero ya estamos acostumbradas.”
- “Sería importante que las mujeres conozcamos nuestros derechos no solo para el trabajo si no también para la casa ya que muchas veces somos golpeadas por los maridos.”
- Es importante que se cree una entidad que proteja a la mujer, sobre todo de maltratos y ofensas.
- “Al ingresar a trabajar ya me habían contado como se daban los acosos en las empresas por ello creo que debemos unirnos para reclamar.”
- “Es importante que se capacite especialmente sobre las enfermedades como el SIDA.”
- Existen maltratos para algunas personas, en especial chicas y un más para los que reclaman.
- Que haya mayor respeto hacia las mujeres y mejor trato para todos.
- Everything happens in the company, there are people who bother women in particular.

Otras consideraciones

El acoso y abuso sexual son problemas complejos de abordar porque incluyen aspectos psicológicos (emociones y afectos), socioculturales (roles de género, subordinación, reproducción de conductas discriminatorias), y económicos (relaciones laborales, salarios, reconocimientos). Esto lo hemos determinado después de investigar por qué el acoso y abuso sexual, a pesar de ser evidentes, no son entendidos como una violación de derechos y un delito, sino que son asumidos como normales y hasta legitimados en contra de las mujeres, muchas veces por las propias mujeres

En el contexto socio-cultural, se puede explicar algunos aspectos de la relación víctima-agresor, en la violencia a la mujer. Los doctores Lorente refieren una asociación entre el papel social de la mujer y el género (masculino / femenino) ya que las diferencias de género conducen a la aceptación de un rol de sometimiento de la mujer al varón. En razón del género se asignan unos papeles sociales y esas normas sociales favorecen y crean cierta idea de superioridad en el hombre y expectativas de obediencia en la mujer. Cuando estas expectativas fallan, en muchos casos dan lugar a una situación de violencia.

Desde el análisis psicológico, “Siendo el ser humano un ser bio-sico-socio-cultural y económico, el tipo de trabajo que desempeña, no le permite descargar sus sueños, propósitos, angustias, temores e inconformidades en otros; en gran parte se realiza en solitario, bajo constante presión y estrés. En estas condiciones, el ser humano interiormente se retrae y sus conductas sociales se alteran; psicológicamente se vuelven seres tímidos, desconfiados y nerviosos, con deseos permanentes de establecer relaciones sobre la base del afecto, consideración y buen trato, por lo que se podría pensar que las mujeres trabajadoras de las florícolas son muy susceptibles frente al abordaje sobre la base del afecto. La soledad y la desconfianza juntas generan conductas introspectivas y con permanente miedo a la referencia (creer que están siendo vigiladas, controladas y juzgadas) ”.

CONCLUSIONES

Después de realizado el estudio concluimos que se cumplieron las hipótesis centrales de la investigación: Existe acoso y abuso sexual a las trabajadoras de las plantaciones de flores.

Sexual harassment is not just a manifestation of sexual desire. Above all it is an expression of control or power over the victims, who are generally women.

El acoso y abuso sexual son más frecuentes en las trabajadoras más jóvenes y en algunos tipos de actividades del proceso productivo, como en cultivo y poscosecha. Estas trabajadoras son más vulnerables a la explotación porque es menos probable que se organicen, y desconocen sus derechos.

Se coloca la imagen de la empresa sobre el derecho de las personas. Condiciones de trabajo e inestabilidad laboral en la floricultura llevan a la competición y eliminan solidaridad entre compañeras.

En la floricultura se están imponiendo formas de contratación que no oficializan la relación entre el obrero y su sitio de trabajo. El trabajador/a se compromete a hacer un determinado trabajo en una florícola, pero la empresa no tiene ninguna relación directa, ni obligación con el contratado. Por lo tanto, la empresa poco o nada puede hacer en caso de denuncia de acoso o abuso sexual. Al sentirse desprotegida, la trabajadora agredida se calla para poder continuar trabajando.

En la poca importancia que se ha dado al tema del acoso y abuso sexual en los ambientes laborales; y en la muy escasa aceptación de estos sucesos como hechos delictivos subyacen concepciones acrílicas que reproducen los prejuicios y los estereotipos de la cultura. En el ámbito laboral, el acoso y abuso sexual no están visibilizados como problema, porque la mujer enfrenta y aguanta agresiones similares en el hogar.

La respuesta a la agresión es el silencio. Silencio ante el agresor; silencio y ocultamiento ante los demás; silencio total frente a los administradores de justicia (jueces o inspectores de trabajo) Las mujeres se sienten culpables ante la agresión: piensan que son responsables de lo que sucede porque quizás han hecho o dicho algo que lo ha provocado. Se quedan callados porque tienen temor o vergüenza. Tienen miedo que habrá un escándalo, o que perderán el trabajo. La ira y el dolor internalizado pueden causar enfermedades físicas, espirituales, y psicológicas.

“A las mujeres no nos gusta que nos agredan. El hecho de que no se denuncien estos actos no significa que nos guste ser agredidas”. Pero ellas no saben dónde solicitar ayuda, ni dónde efectuar las denuncias.

Observaciones finales de las encuestas

Estas observaciones corresponden a la impresión del encuestador sobre las reacciones de la encuestada.

- Tiene la esperanza que la situación de acoso y abuso cambiará
- Se sintió algo incomoda al inicio para hablar de los problemas que tiene.
- Admite que existe acoso por parte de los jefes ya que le invitaron a salir a cambio de no trabajar los sábados y no realizar trabajos forzados.
- A pesar de los problemas que tiene en el trabajo sin embargo no puede hacer nada por temor a ser despedida.
- La encuesta debe ser mas clara y amplia para poder hablar con la realidad, y detener la desintegración de muchas familias.
- Manifiesta que existe acoso en el trabajo sin embargo no denuncian por que no se saca nada, solo se expande el rumor y los chismes.
- Es importante que se haga algo, para que las trabajadoras tengamos a quien acudir.
- Es importante este tipo de estudio para conocer los problemas dentro de la floricultura.
- Quisiera que pudiéramos tener alguna oficina que se encargue de los maltratos que sufren los niños y las esposas.
- Los acosos se dan durante el trabajo, en los momentos de descanso.

- Existen abusos desde los mismos jefes, no hay ley; y la necesidad nos obliga a callar.
- Bosses abuse workers and there is a high risk of illnesses.
- Existe temor de denunciar por temor a perder su trabajo.

RECOMENDACIONES

Para trabajadoras de flores:

Si este actor no toma conciencia de su participación como sujeto de derechos de diversa índole: humanos, de género, laborales, sociales, culturales, políticos, económicos, será prácticamente imposible enfrentar el problema del acoso y abuso sexual, por lo que debe iniciarse un proceso serio de reflexión sobre las causas y consecuencias de esta problemática en la vida de la mujeres y además de las futuras generaciones, pues no olvidemos que las mujeres son formadoras de los hijos e hijas, futuros adultos y adultas, por lo que existe una responsabilidad social frente a estos temas. El abordaje del problema pasa por la sensibilización y la capacitación en diferentes temáticas, propuestas por ellas mismas:

- Autoestima
- Formas de evitar la violencia y maltrato intra familiar
- Información y capacitación a las trabajadoras en derechos humanos, derechos laborales y derechos reproductivos
- Fortalecer participación social
- Información y apoyo para realizar las denuncias.

Para empresas:

Sexual harassment and abuse should be recognized as violations of fundamental labor and social rights. Los empresarios deben cumplir con las leyes y deben garantizar que los derechos que protegen a las mujeres de cualquier forma de acoso y abuso sean cumplidos. Deben apoyar procesos de información y capacitación. Además, deben desarrollar procesos internos para recibir las denuncias de trabajadores/trabajadoras, investigar estos casos, y sancionar a los agresores.

Para las autoridades locales y nacionales:

La garantía de derechos no pasa únicamente por la información y la existencia de la ley, sino fundamentalmente por lo mecanismos de exigibilidad, por tanto, son las autoridades locales como el Municipio del Cantón, la Asamblea Cantonal, las llamadas a exigir que se aplique la ley y que se creen los mecanismos para hacerla cumplir. De igual forma, el gobierno nacional tiene sus competencias en cuanto la los órganos de exigibilidad, tales como las Comisarías de la Mujer, correspondiente al Ministerio de Gobierno y las Inspectorías del trabajo, que son instancias del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, pero si no existe demanda de la población y sus representantes difícilmente se podrá contar con las instancias encargadas de hacer cumplir la ley. Las organizaciones de mujeres y de trabajadoras deben presionar para que el sistema legal funcione y responda a las demandas en garantía de los derechos ciudadanos.

Sobre las autoras

Norma Mena es una economista e investigadora social para el Instituto de Ecología y Desarrollo de las Comunidades Andinas (IEDECA), una organización sin fines de lucro con sede en Cayambe, donde esta concentrada la floricultura ecuatoriana. Ella es la autora de “Impactos de las floricultoras en los campesinos de Cayambe” (1999) y ayuda a coordinar los programas de IEDECA que proveen talleres de autoestima para mujeres y consultas medicas para trabajadores de flores.

Silvia Proaño es la coordinadota para la dirección norte del Instituto Nacional de la Niñez y la Familia (National Institute for Children and the Family, INNFA) en Quito, Ecuador.

El Fondo para los Derechos Laborales Internacionales (International Labor Rights Fund, ILRF) es una organización sin fines de lucro sedeada en Washington DC, y fundada en 1986. ILRF promueve el cumplimiento de los derechos laborales internacionalmente a través de la educación publica y movilización, investigación, litigio, legislación, y colaboración con grupos laborales, gubernamentales, y empresariales.

BIBLIOGRAFIA

M. Lorente Acosta, J. Lorente Acosta “Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso” Granada 1999.

VARGAS, G- CORDERO, T. “Acoso y Abuso Sexual en colegios del Ecuador (Discursos Opuestos Y Prácticas Discriminatorias”. CORPORACION PROMOCION DE LA MUJER, TALLER DE COMUNICACION MUJER. Quito Ecuador 2001.

Niño maltratado, abuso sexual, investigación social, población escolar, educación secundaria, experiencias, encuestas, análisis estadístico, datos estadísticos, colegio, acoso sexual, Ecuador.

CENTRO ECUATORIANO PARA LA PROMOCION Y ACCION DE LA MUJER “Secretos bien guardados (jóvenes: percepciones sobre violencia a la mujer, maltrato y abuso sexual)”. Quito, Ecuador. 2003
Mujer, familia, Derechos y género, violencia, factores socioeconómicos, abuso sexual, violencia y derechos en el espacio privado, Ecuador.

LA COSECHA MAL HABIDA

Jornada laboral, condiciones de trabajo, normas legales expresas de protección contra el **acoso** u hostigamiento sexual, legislación ...
www.sica.gov.ec/agronegocios/biblioteca

Publicaciones

Como presentar propuestas orientadas a reposicionar este mecanismos de defensa laboral. ... adecuada, empleo seguro, a la protección del acoso sexual y la ...
www.uasb.edu.ec/padh/revista3/publicaciones -

Derechoecuador.com (artículo de prensa)

Acoso sexual. ... derechos de los niños y adolescentes para mejorar su situación laboral
www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/paginas/D.Menores.

D.Familia.(artículo de prensa)

Leyes laborales, acoso sexual
www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/ -
[[Más resultados de www.dlh.lahora.com.ec](http://www.dlh.lahora.com.ec)]

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, publicado por Ley No

Formato de archivo: Microsoft Word 2000 -
Cualquier forma de acoso o abuso sexual será puesta en ... de utilizarlos en la prostitución,
explotación sexual o laboral, pornografía, narcotráfico ...
www.chicosdelacalle.org.ec/codigo-libroI.doc -

CENTRO DE DERECHOS DE MUJERES. Acoso sexual (que hacer? Serie conociendo nuestros derechos). Honduras 1996.

Mujeres, sexualidad, agresión sexual, abuso sexual, actitud sexual, rol del hombre, acoso sexual, Honduras.

CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER. PRESIDENCIA DE LA NACION “Acoso sexual en el trabajo (que es, como se manifiesta, quienes lo sufren, que hacer)” ARGENTINA, Argentina, 1994.

Mujer, trabajo, agresión sexual, relación laboral, denuncia, decretos, leyes, acoso sexual, Argentina.

SENDAS. DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS DE GENERO. PUBLICACION BOLETIN INFORMATIVOS SEPARTA No 44. “El acoso sexual es un delito”.. ener-mar, 1988. Bolivia

Mujer, hombre, relación laboral, agresión sexual, actitud sexual, género legislación, identidad, acoso sexual,.

LASCANI M- SORUCO M- SECRETARIA NACIONAL DE ASUNTOS ETNICO Y GERACIONALES “Percepciones y representaciones sobre el acoso sexual (en percepciones obre el acoso sexual en Bolivia).Bolivia 1997). MONOGRAFIA.

Mujer, hombre, actitud sexual, percepción, sexualidad, relación laboral, efectos, consecuencias adversas, relato personal, acoso sexual, Bolivia.

EL ACOSO SEXUAL RONDA EN TODOS LOS AMBITOS. PUBLICACION: BOLETIN INFORMATIVO SENDAS SEPARTA Vol 4 No 35. En 1997 6p id Es.

Mujer, trabajo de la mujer, abuso sexual población rural, población urbana, acoso sexual, Bolivia.

WANDERLEY FERNANDA MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO, SUBSECRETARIA DE ASUNTOS “Promoción (en: discriminación ocupacional y de ingresos por genero)”, Bolivia 1995.

Mujer, trabajo de la mujer, capacitación de personal, participación, datos estadísticos, promociones, acoso sexual, Bolivia.

ESPINOZA MATOS, CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERU,M. “Violencia sexual en cifras y realidades de la mujer peruana” . Perú, 2000.

Abuso sexual, agresión sexual, violación, datos estadísticos, acoso sexual, Perú.

APPENDICES

Cuadro No 1

Mujeres entrevistadas por empresas

Lugar de Trabajo / Empresa	encuestas	Lugar de Trabajo / Empresa	encuestas
Agro Planta	2	Florespa	2
Bella Flor	4	Florexpo Anchola	1
Cananvalle	2	Flori Campo	2
Claveles de la Montaña	2	Gerflores	2
Denmar SA	4	Hoja verde	3
Difiori	2	INROSE	2
Ecuaclevel	1	Latín Flor	1
Ecuarosas	2	Mallmaison	1
Emiliana	1	María Bonita	2
Falcon Faros	4	Mistikflower	3
Fieldrems	1	Molinos la Flor	2
Finca Maria Bonita	1	Niña María	3
Florentina	1	Paraíso	1
Flaris	5	Rosa Prima	3
Flor Eloy	3	Rosadex	1
Flor Mare	1	RosaMon	1
Flor Mary	2	Rosas del Ecuador	4
Floral Word	1	Rosinvar	1
Floral World	1	Santa Fe	2
Floreal	3	Sargazos	10
Florequisa	1	Tecno Flor	5
Flores del Río	1	Terrafrut	4
Total encuestas		101	
Total empresas		47	

Cuadro No. 2

Edad de las mujeres entrevistadas

Edad años cumplidos	No.	%
De 15 a 19 años	20	19,80
de 20 a 24 años	31	30,69
de 25 a 29 años	32	31,68
de 30 a 34 años	6	5,94
de 35 a 40 años	8	7,92
de 40 y más años	1	0,99
ns / nc	3	2,97
Total	101	100
Edad promedio	24,5 años	
Edad mediana	24 años	
Edad mínima	16 años	
Edad máxima	40 años	

Cuadro No. 3

Mujeres según el tiempo que trabajan en la floricultura

Tiempo de trabajo (rangos de tiempo)	No.	%
menos de 1 año	29	28,71
De 1 a 3 años	47	46,53
De 4 a 6 años	19	18,81
De 7 a 10 años	2	1,98
más de 10 años	4	3,96
Total general	101	100

Cuadro No. 4

Mujeres por Tipo de Actividad

Actividad	No.
Cultivo	47
Poscosecha	27
Limpieza	13
Supervisión	7
Administración	7
Total general	101

Cuadro No. 5

Porcentaje de mujeres por edad, según tiempo de trabajo en flores

	menos de 1 año	de 1 a 3 años	de 4 a 6 años	de 7 a 10 años	más de 10 años	Suman
de 15 a 19 años	52,94	41,18	5,88			100
de 20 a 24 años	11,43	65,71	17,14	5,71		100
de 25 a 29 años	45,16	29,03	25,81			100
de 30 a 34 años		33,33	33,33		33,33	100
de 35 a 39 años	25,00	62,50	12,50			100
más de 40 años					100,00	100
ns / nc		33,33	33,33		33,33	100
Total	28,71	46,53	18,81	1,98	3,96	100

Porcentaje de mujeres por tiempo de trabajo en flores, según edad

Edad	menos de 1 año	de 1 a 3 años	de 4 a 6 años	de 7 a 10 años	más de 10 años	Total
de 15 a 19 años	31,03	14,89	5,26			16,83
de 20 a 24 años	13,79	48,94	31,58	100		34,65
de 25 a 29 años	48,28	19,15	42,11			30,69
de 30 a 34 años		4,26	10,53		50,00	5,94
de 35 a 39 años	6,90	10,64	5,26			7,92
más de 40 años					25,00	0,99
ns / nc		2,13	5,26		25,00	2,97
Suman	100	100	100	100	100	100

Cuadro No 6

Labores que se realizan en la floricultura agrupadas por afinidad

<p>Actividades administrativas</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ mensajería ◦ limpieza de oficinas ◦ secretaria de poscosecha ◦ labores de secretaría ◦ ayudando en la oficina con los datos de control ◦ cuidado de la salud de los trabajadores, enfermera ◦ recepción 	<p>Actividades de limpieza</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ limpieza de cuartos fríos ◦ limpieza área de cultivo ◦ barrer y botar basura ◦ aseo de los baños de los trabajadores ◦ escobillar ◦ limpieza de las oficinas
<p>Actividades de cultivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ picar caminos ◦ construir la infraestructura de siembra (camas) ◦ aplicar abonos ◦ sembrar ◦ trabajar en las camas ◦ limpieza manual de plagas y enfermedades ◦ pinche y desyeme ◦ encanastado ◦ limpieza del área de cultivo ◦ desyerbar, cortar, picar ◦ desbrote, desyeme ◦ riego ◦ cosecha de flores, ◦ alzar camas ◦ cosecha y manejo de las plantas ◦ podar ◦ cargar bocash ◦ mantenimiento de infraestructura. 	<p>Actividades de poscosecha</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ embonchar ◦ arreglo de ramos ◦ limpieza área de poscosecha; ◦ clasificar, cortar, embonchar ◦ recoger basura ◦ llevar la flor a los cuartos fríos
	<p>Supervisora</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ control de calidad ◦ recoger datos: fechas, rendimientos y códigos ◦ seguimiento del proceso productivo ◦ seguimiento del proceso de poscosecha y transporte ◦ supervisar el control de calidad ◦ coordinar con los técnicos ◦ organizar el plan de trabajo para la semana ◦ control de calidad

Cuadro No. 7

Porcentaje de mujeres trabajadoras por el tipo de actividad que realizan en la plantación, según su edad.

Grupos de edad	Administración	Cultivo	limpieza	poscosecha	Supervisión	Suman
de 15 a 19 años		23,53	17,65	58,82		100
de 20 a 24 años	11,43	51,43	14,29	22,86		100
de 25 a 29 años	6,45	54,84	12,90	12,90	12,90	100
de 30 a 34 años		66,67		16,67	16,67	100
de 35 a 39 años		37,50		37,50	25,00	100
más de 40 años	100,00					100
ns / nc		33,33	33,33	33,33	0,00	100
Total general	6,93	46,53	12,87	26,73	6,93	100

Porcentaje por edad de las trabajadoras, según el tipo de actividad que realizan en la plantación

Grupos de edad	Administración	Cultivo	limpieza	poscosecha	Supervisión	Totales
de 15 a 19 años		8,51	23,08	37,04		16,83
de 20 a 24 años	57,14	38,30	38,46	29,63		34,65
de 25 a 29 años	28,57	36,17	30,77	14,81	57,14	30,69
de 30 a 34 años		8,51		3,70	14,29	5,94
de 35 a 39 años		6,38		11,11	28,57	7,92
más de 40 años	14,29					0,99
ns / nc		2,13	7,69	3,70		2,97
Suman	100	100	100	100	100	100

Cuadro No. 8

Porcentaje de mujeres por edad, según tiempo de trabajo en flores

Edad Grupos quinquenales	Tiempo de trabajo					Suman
	menos de 1 año	de 1 a 3 años	de 4 a 6 años	de 7 a 10 años	más de 10 años	
de 15 a 19 años	52,94	41,18	5,88			100
de 20 a 24 años	11,43	65,71	17,14	5,71		100
de 25 a 29 años	45,16	29,03	25,81			100
de 30 a 34 años		33,33	33,33		33,33	100
de 35 a 39 años	25,00	62,50	12,50			100
más de 40 años					100,00	100
ns / nc		33,33	33,33		33,33	100
Total	28,71	46,53	18,81	1,98	3,96	100

Porcentaje de mujeres por tiempo de trabajo en flores, según edad

Edad Grupos quinquenales	Tiempo de trabajo					Total
	menos de 1 año	de 1 a 3 años	de 4 a 6 años	de 7 a 10 años	más de 10 años	
de 15 a 19 años	31,03	14,89	5,26			16,83
de 20 a 24 años	13,79	48,94	31,58	100		34,65
de 25 a 29 años	48,28	19,15	42,11			30,69
de 30 a 34 años		4,26	10,53		50,00	5,94
de 35 a 39 años	6,90	10,64	5,26			7,92
más de 40 años					25,00	0,99
ns / nc		2,13	5,26		25,00	2,97
Suman	100	100	100	100	100	100

Cuadro No. 9			
Remuneraciones por tipo de actividad			
Tipo de Actividad	Remuneraciones		
	Sueldo promedio	Sueldo mínimo	Sueldo máximo
Total	147,64	100	330
cultivo	139,70	100	192
limpieza	145,62	100	170
poscosecha	143,15	120	200
Supervisora	162,43	120	200
administrativas	193,00	120	330

Cuadro No. 10

Número de trabajadoras por tipo de actividad,
según la forma como trabajan las horas extras

Tipo de actividad	Tipo de horas extras					Total general
	obligadas	por turnos	por turnos y obligadas	por turnos y voluntarias	voluntarias	
administrativas	28,57	14,29	14,29		42,86	100
cultivo	46,81	34,04	12,77	2,13	4,26	100
limpieza	30,77	53,85	15,38	0,00	0,00	100
poscosecha	29,63	44,44	14,81	3,70	7,41	100
Supervisión	57,14	14,29	0,00	0,00	28,57	100
Total general	39,60	36,63	12,87	1,98	8,91	100

Cuadro No. 11

Percepción de las razones de las diferencias salariales

Razones	n	%
actividad	23	22,77
acuerdo	1	0,99
consentidas, privilegiadas	8	7,92
experiencia	1	0,99
horas extras	16	15,84
no hay privilegios	2	1,98
tiempo de trabajo	16	15,84
trabajan bien	5	4,95
(no contestan)	29	28,71
Total general	101	100

Cuadro No. 12

Hacen algo especial para ascender de puesto, según grupos de edad

Grupos de edad	Si	no	ns / nc	Totales
15 - 19 años	35,29	17,65	47,06	100
20 - 24 años	25,71	40,00	34,29	100
25 -29 años	48,39	38,71	12,90	100
30 - 34 años	50,00	16,67	33,33	100
35 - 39 años	50,00	12,50	37,50	100
40 y más años		100,00	0,00	100
ns / nc		66,67	33,33	100
Totales	36,63	33,66	29,70	100

Hacen algo especial para ascender de puesto, según tipo de actividad

Actividad	Si	no	ns / nc	Totales
Administrativas	0,00	100,00	0,00	100
Cultivo	36,17	34,04	29,79	100
Limpieza	38,46	30,77	30,77	100
Poscosecha	44,44	22,22	33,33	100
Supervisora	42,86	14,29	42,86	100
Total general	36,63	33,66	29,70	100

Hacen algo especial para ascender de puesto según los años de trabajo en la empresa.

Tiempo trabajado	Si	No	ns / nc	Totales
menos de 1 año	44,83	31,03	24,14	100
de 1 a 3 años	36,17	25,53	38,30	100
de 4 a 6 años	26,32	47,37	26,32	100
de 7 a 10 años	50,00	50,00	0,00	100
mas de 10 años	25,00	75,00	0,00	100
Total general	36,63	33,66	29,70	100

Cuadro No. 13

Porcentaje de Trabajadoras que piensan que hay mujeres que tienen privilegios en el trabajo, según edad

Grupos de edad	si	No	ns / nc	Total general
15 - 19 años	52,94	17,65	29,41	100
20 - 24 años	25,71	34,29	40,00	100
25 -29 años	64,52	12,90	22,58	100
30 - 34 años	66,67	0,00	33,33	100
35 - 39 años	25,00	12,50	62,50	100
40 y más años	50,00	50,00		100
Ns / nc	50,00	50,00		100
Total general	45,54	21,78	32,67	100

Número de Trabajadoras que piensan que hay mujeres que tienen privilegios en el trabajo, según actividad

Actividad	si	No	ns / nc	Totales
Administración	28,57	71,43		100
Cultivo	40,43	23,40	36,17	100
Limpieza	69,23	7,69	23,08	100
poscosecha	44,44	18,52	37,04	100
Supervisora	57,14	0,00	42,86	100
Total general	45,54	21,78	32,67	100

Número de Trabajadoras que piensan que hay mujeres que tienen privilegios en el trabajo, según tiempo de trabajo en la empresa.

Tiempo de trabajo (rangos)	si	No	ns / nc	Totales
menos de 1 año	65,52	10,34	24,14	100
De 1 a 3 años	38,30	27,66	34,04	100
De 4 a 6 años	31,58	15,79	52,63	100
De 7 a 10 años	50,00	50,00		100
más de 10 años	50,00	50,00		100
Total general	45,54	21,78	32,67	100,00

Cuadro No. 14

Porcentaje de trabajadoras por edad, según si conocen o saben lo que es el acoso sexual en el trabajo.

Grupos de edad	si	sí, algo	no	ns / nc	Totales
15 - 19 años	58,82	5,88	23,53	11,76	100
20 - 24 años	42,86	5,71	40,00	11,43	100
25 -29 años	80,65		12,90	6,45	100
30 - 34 años	50,00		50,00		100
35 - 39 años	37,50		50,00	12,50	100
40 y más años	100,00				100
ns / nc	100,00				100
Total general	59,41	2,97	28,71	8,91	100

Porcentaje de trabajadoras por tipo de actividad, según si conocen o saben lo que es el acoso sexual en el trabajo.

Tipo de Actividad	si	si, algo	no	ns / nc	Totales
Administración	42,86	14,29	42,86		100
Cultivo	63,64		36,36		100
Limpieza	76,92		23,08		100
Poscosecha	55,56	3,70	18,52	22,22	100
Supervisora	66,67		33,33		100
Totales	61,86	2,06	29,90	6,19	100

Porcentaje de trabajadoras por años de trabajo, según si conocen o saben lo que es el acoso sexual en el trabajo.

Tiempo de trabajo (rangos)	si	sí, algo	no	ns / nc	Totales
menos de 1 año	72,41		20,69	6,90	100
de 1 a 3 años	53,19	6,38	31,91	8,51	100
de 4 a 6 años	52,63		31,58	15,79	100
de 7 a 10 años			100,00		100
mas de 10 años	100,00				100
Total general	59,41	2,97	28,71	8,91	100

Cuadro No. 15

Porcentaje de mujeres por tipo de acoso experimentado en el ambiente laboral, por grupos de edad

Grupos quinquenales de edad	Totales	Victima de acoso	Insinuaciones con la vista	Chiflidos, silbidos	gestos groseros	chistes porno	invitada a salir	invitada con ofrecimiento de mejora	Invitada por superior, con ofrecimiento de mejora	Invitada por quien gana más
De 15 a 19 años	19,8	40	55	75	30	45	70	20	5	10
De 20 a 24 años	30,69	70,97	80,65	93,23	58,06	80,65	93,55	19,35	12,9	12,9
De 25 a 29 años	31,68	53,13	78,13	84,38	62,5	62,5	71,88	37,5	25	21,88
De 30 a 34 años	5,94	66,67	66,67	100	66,67	100	83,33		50	16,67
De 35 a 40 años	7,92	25	37,5	62,5	12,5	12,5	62,5	37,5	25	25
De 40 y más años	0,99	100	100	100	100	100	100			
Ns / nc	2,97	66,67	100	100	66,67	100	100			
Total	100	55,45	71,29	88,12	51,49	64,36	79,21	24,75	17,82	15,84

Cuadro No. 16

Porcentaje de mujeres por tipo de acoso experimentado en el ambiente laboral, por tipo de actividad

Tipo de actividad	Totales	Victima de acoso	Insinuaciones con la vista	Chiflidos, silbidos	Gestos groseros	chistes porno	invitada a salir	invitada con ofrecimiento de mejora	Invitada por superior, con ofrecimiento de mejora	Invitada por quien gana más
Administración	6,93	57,14	85,71	85,71	57,14	85,71	57,14			
Limpieza	12,87	76,92	84,62	100	61,54	61,54	92,31	30,77	15,38	15,38
Supervisora	6,93	42,86	100	100	42,86	42,86	85,71	42,86	14,29	14,29
Poscosecha	26,73	40,74	62,96	81,48	33,33	59,26	77,78	22,22	7,41	11,11
Cultivo	46,53	59,57	65,96	87,23	59,57	68,09	78,72	25,53	27,66	21,28
Total	100	55,45	71,29	88,12	51,49	64,36	79,21	24,75	17,82	15,84

Cuadro No. 17

Porcentaje de mujeres por tipo de acoso experimentado en el ambiente laboral, por tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo	Totales	Victima de acoso	Insinuaciones con la vista	Chiflidos, silbidos	gestos groseros	Chistes porno	invitada a salir	invitada con ofrecimiento de mejora	Invitada por superior, con ofrecimiento de mejora	Invitada por quien gana más
Menos de 1 año	28,71	51,72	82,76	89,66	51,72	51,72	79,31	34,48	34,48	27,59
de 1 a 3 años	46,53	57,45	61,7	87,23	42,55	68,09	80,85	21,28	12,77	14,89
de 4 a 6 años	18,81	42,11	63,16	78,95	52,63	57,89	68,42	26,32	5,26	5,26
de 7 a 10 años	1,98	100	100	100	100	100	100			
más de 10 años	3,98	100	100	100	100	100	100		25	
Total	100	55,45	70,3	87,13	50,5	63,37	79,21	24,75	17,82	15,84

Cuadro No. 18

Porcentaje de mujeres por tipo de abuso que han experimentado en el ambiente laboral, según grupos de edad.

Tipo de actividad	Totales	tocada a la fuerza	abrazada contra su voluntad	besada contra su voluntad	Invitada por superior, con ofrecimiento de mejora	Invitada/ obligada ha hacer el amor con compañero	Atacada sexualmente
De 15 a 19 años	19,8	15	40	15	5	10	5
De 20 a 24 años	30,69	38,71	61,29	32,26	12,9	9,68	9,68
De 25 a 29 años	31,68	28,13	40,63	31,25	25	25	9,38
De 30 a 34 años	5,94	33,33	100	83,33	50	50	16,67
De 35 a 40 años	7,92	37,5	25	25	25	37,5	25
De 40 y más años	0,99						
Ns / nc	2,97						
Total	100	28,71	47,52	29,7	17,82	18,81	9,9

Porcentaje de mujeres por tipo de abuso que han experimentado en el ambiente laboral, según tipo de actividad.

Tipo de actividad	Totales	tocada a la fuerza	abrazada contra su voluntad	besada contra su voluntad	Invitada por superior, con ofrecimiento de mejora	Invitada/ obligada ha hacer el amor con compañero	Atacada sexualmente
Administración	6,93	28,57	14,29	14,29			
Limpieza	12,87	53,85	61,54	23,08	15,38	15,38	15,38
Supervisión	6,93	14,29	28,57	42,86	14,29	28,57	14,29
Poscosecha	26,73	22,22	48,15	22,22	7,41	7,41	3,7
Cultivo	46,53	27,66	51,06	36,17	27,66	27,66	12,77
Total	100	28,71	47,52	29,7	17,82	18,81	9,9

Porcentaje de mujeres por tipo de abuso que han experimentado en el ambiente laboral, según el tiempo de trabajo.

Tipo de actividad	Totales	tocada a la fuerza	abrazada contra su voluntad	besada contra su voluntad	Invitada por superior, con ofrecimiento de mejora	Invitada/ obligada ha hacer el amor con compañero	Atacada sexualmente
Menos de 1 año	28,71	24,14	51,72	31,03	34,48	27,59	10,34
de 1 a 3 años	46,53	23,4	38,3	23,4	12,77	14,89	6,38
de 4 a 6 años	18,81	36,84	57,89	31,58	5,26	15,79	15,79
de 7 a 10 años	1,98	100	100	100			
más de 10 años	3,98	50	50	50	25	25	25
Total	100	28,71	47,52	29,7	17,82	18,81	9,9

Cuadro No. 19

Número de Trabajadoras según las reacciones ante una situación de acoso / abuso

Reacción	Total	%
Avergonzada	11	10,89
Molesta	28	27,72
Nerviosa	12	11,88
Ninguna	13	12,87
Ofendida	21	20,79
(en blanco)	16	15,84
Total general	101	100

Cuadro No. 20

Reacciones de los compañeros hombres ante una situación de acoso / abuso, a sus compañeras mujeres

Reacciones de los compañeros hombres	No.	%
fue causa de chismes y bromas	9	8,91
fue causa de broma	20	19,8
fue causa de chisme	15	14,9
no les importó	14	13,9
no les importo y fue causa de broma	6	5,94
no les importo y fue causa de chisme	6	5,94
ofendidos pero callados	5	4,95
ofendidos y hablaron	4	3,96
(en blanco)	22	21,8
Total general	101	100

Cuadro No. 21

Reacciones de las compañeras mujeres en caso de acoso / abuso sexual en el ámbito laboral

Reacciones de las compañeras mujeres	No.	%
causa de broma y chismes	1	0,99
Contentas	1	0,99
fue causa de chisme	42	41,58
no les importó	12	11,88
ofendidas pero calladas	21	20,79
ofendidas, calladas, y fue causa de chismes	2	1,98
(en blanco)	22	21,78
Total general	101	100

Cuadro No. 22

Número de trabajadoras según a quien le comentó el hecho de agresión

Persona con quien comentó el hecho de agresión.	No.	%
informó a un superior	4	3,96
a compañeros y superiores	1	0,99
alguien de fuera de la plantación	6	5,94
alguien de la familia	9	8,91
alguien de su familia y compañeras	7	6,93
compañera / compañeras	23	22,77
Compañeros	7	6,93
no comentó con nadie	14	13,86
no le dio importancia	9	8,91
Nc	21	20,79
Total general	101	100

Cuadro No. 23

Porcentaje de trabajadoras por tipo de actividad, según si conoce o no a los representantes de la empresa

Tipo de Actividad	si	No	ns / nc	Suman
Administrativas	42,86	42,86	14,29	100
cultivo	23,40	65,96	10,64	100
limpieza	46,15	46,15	7,69	100
poscosecha	11,11	70,37	18,52	100
Supervisión	28,57	71,43	0,00	100
Totales	24,75	63,37	11,88	100

Cuadro No. 24

Número y porcentaje de casos de agresión sancionados.

Hubo sanción	No.	%
No	43	58.9
ns / nc	19	26.03
Si	11	13.9
(en blanco)	28	
Total general	101	100

Cuadro No. 25

Tipo de sanción en caso de agresión o abuso sexual laboral

Tipo de sanción	No.	%
amonestación escrita	3	4,11
amonestación verbal	8	10,96
amonestación verbal y escrita	1	1,37
Multa	4	5,48
Ninguna	8	10,96
Otros	2	2,74
salió del trabajo	1	1,37
Ns / nc	1	1,37
(en blanco)	45	61,64
Totales	73	100

