

**“DISCRIMINACION RACIAL Y DE GÉNERO: UNA MIRADA A LAS
CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES NEGRAS
TRABAJADORAS DE COLOMBINA S.A. SEDE LA PAILA”.**

TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE MONOGRAFÍA

**ELABORADO POR:
LIGIA ORIANA MONTAÑO RODRÍGUEZ**



**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE ZARZAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
ZARZAL – VALLE
2017**

**“DISCRIMINACION RACIAL Y DE GÉNERO: UNA MIRADA A LAS
CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES NEGRAS
TRABAJADORAS DE COLOMBINA S.A. SEDE LA PAILA”.**

PRESENTADA POR:

LIGIA ORIANA MONTAÑO RODRÍGUEZ

PARA OPTAR AL TITULO DE TRABAJADORA SOCIAL

Monografía dirigida por:

CARLOS ALBERTO VALDERRAMA RENTERÍA

TRABAJADOR SOCIAL



**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE ZARZAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
ZARZAL - VALLE
2017**

DEDICATORIA

Para el ángel que hoy acompaña a mi hijo, ese que estuvo allí cuando la universidad dejaba de ser una opción de vida, ese que ha sido más que su madre y por demás, más que la mía. Gracias por estar allí siempre, haré que él sepa que fue la causante de que su madre pueda ser una profesional.

A la memoria de María Helena Pedraza

AGRADECIMIENTOS

A mi hijo, Juan Manuel Montaña

Todos dicen que las mujeres necesitamos un príncipe azul para conocer el amor verdadero y perfecto, yo sólo necesite sentirte para saber que serías mi más sincero e imperfecto amor, pero en definitiva el gran amor de mi vida. Este logro es para ti, por haber aceptado a esta loca madre que te ama infinitamente, “mi principito verde”.

A mi madre, Eligia Torres

Sin haberme parido, sin sentirme en sus entrañas, me ha demostrado más amor que cualquier otro ser y aunque la llaman mi abuela, nadie puede ser más madre. Este es tu logro, por aceptar el lugar que alguien en su momento rechazó, por permitirme tenerte a mi lado siempre, sin limitaciones apoyando cada uno de mis pasos, dedicada a hacer de mi todo lo que la vida no te dejó ser, por ser simplemente mi madre... infinitas gracias.

Te amo abuela.

A mi padre, Rafael Montaña

Siempre criticado por no ser el padre que el mundo quiso que fueras, siendo todo aquello que simplemente quisiste ser, me diste la oportunidad de tener el más incondicional de los amigos. Sé que no fue fácil encontrarte sólo con una niña de 2 años, mil gracias porque aun cuando el mundo se niega a creerlo eres el mejor papá que la vida me pudo regalar, llegar a este logro fue nuestro esfuerzo, por tanto papi, es nuestro título. Te amo Rafael.

A mi ex pareja, Cristian Cartagena

Gracias por el apoyo, el amor y la paciencia durante este proceso, por compartir tus conocimientos y mostrarme el camino de lo social. Tu vida de apoyo y dedicación comunitaria mí mayor ejemplo. Te amo, admiro y respeto infinitamente.

A mi gran amiga, Lina Ferreira

No hay otra cosa en mi ser, más que agradecimiento para la persona de la que más he aprendido en mi paso por la Universidad, esa niña bonita, inteligente, segura y mi más fiel acompañante en la lucha interna en la que se convirtió Trabajo Social. Espero solo éxitos para tu vida, te quiero mucho P.

Al grupo de docentes que dejaron huella en mi vida académica:

Gracias por soportarme, por los conocimientos, por enseñarme lo que quiero llegar a ser y lo que nunca seré.

Carlos Valderrama: Por convertirse un ejemplo, por ser la representación de la comunidad afro en espacios de formación, muchas gracias. Black Power!!!

Ana Cecilia Suarez (mi Ana sexy): Ejemplo de lucha y superación.

Cristina Castro (mi chiquita brava): Mujer aguerrida, inteligente y eterna enamorada del trabajo comunitario.

Mauricio Arrechea: Ejemplo de pulcritud, decencia y sobre todo, el docente que todos quisiéramos ser.

Leidy Jhoanna Betancourt: Espejo, gracias por confrontarme con Oriana, fue difícil pero valió la pena.

...A todos y cada uno, ¡¡¡infinitas gracias!

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I	
Aspectos generales: Consideraciones metodológicas.....	13
CAPÍTULO II	
Marco contextual.....	24
CAPÍTULO III	
Marco teórico – conceptual.....	32
CAPITULO IV	
Hallazgos y análisis.....	47
4.2. Condiciones de bienestar laboral para con las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal-Valle).....	48
4.3. Ocupaciones, estatus y movilidad laboral de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal-Valle).....	60
4.4. Acciones y comportamientos de exclusión y/o discriminación evidenciados por las mujeres negras en el entorno laboral.....	71
APORTES A LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.....	84

CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO SOCIAL.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	93
ANEXOS.....	102

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfica 1: Mapa del Municipio de Zarzal.....	24
Gráfico 2: Población afro- descendiente del Corregimiento de La Paila por distribución de género y edades.....	26
Gráfica 3: Enfoque integrado de Interseccionalidad.....	43
Gráfica 4: Cantidad de años laborados por las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal).....	51
Gráfica 5: Nivel ocupacional de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle).....	61
Gráfica 6: Estrato socioeconómico de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle).....	64
Gráfica 7: Nivel de escolarización de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle).....	65
Gráfica 8: Conocimiento de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle), sobre convocatorias laborales para ascensos.....	68

INTRODUCCIÓN

La temática de la discriminación en el ámbito laboral se ha venido tratando en América Latina de manera paulatina en los últimos años, aunque tan solo Colombia y Venezuela tiene legislación reguladora al respecto. Sin embargo, en el caso colombiano esta legislación se viene manejando de manera amplia y general dejando de lado las particularidades de la población trabajadora, este es el caso de la población femenina negra que comparte no solo la condición racial sino también la de género lo que a su vez condensa una serie de características que las ubica en un lugar diferente frente a la población femenina mestiza y a la población negra masculina.

Así mismo, los estudios que se han realizado respecto a la discriminación en espacios laborales han tomado como eje principal bien sea la condición racial o la condición de género pero poco se ha explorado la intersección de estos dos factores por lo tanto se desconocen aún aspectos que podrían contribuir al mejoramiento de este fenómeno que va en aumento. Además las investigaciones han circulado alrededor de las relaciones de poder, las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y en general frente a las relaciones interpersonales pero poco se ha indagado frente a la percepción de las mujeres y su sentir respecto a lo que ellas interpretan como acciones discriminatorias o de exclusión, por esta razón, surge un gran interés en trabajar sobre la base de este fenómeno bajo la premisa de conjunción entre género y raza pero también desde la mirada de quienes vivencian el fenómeno de cara a su sentir.

Así pues, se realizó la investigación *“Discriminación racial y de género: una mirada a las condiciones laborales de las mujeres negras trabajadoras de Colombina S.A. sede La Paila”*, con el fin de hacer una descripción de las percepciones que tienen las mujeres negras trabajadoras sobre sus condiciones laborales y la influencia que ejerce su raza y su género en dichas condiciones, esto en un espacio empresarial específico como lo es la

organización Colombina S.A. Además se presenta una propuesta legislativa frente a las especificidades en términos de condiciones laborales que deben acompañar a estas mujeres y por supuesto aportes al trabajo social respecto a la intervención con este tipo de población.

RESUMEN

Este documento pretende dar a conocer los resultados del proceso de investigación *“Discriminación racial y de género: una mirada a las condiciones laborales de las mujeres negras trabajadoras de Colombina S.A. sede La Paila”*. Este estudio se llevó a cabo con la población femenina negra que labora en la organización empresarial Colombina S.A. ubicada en el corregimiento de La Paila, allí se indagó sobre tres aspectos fundamentales: condiciones de bienestar laboral, ocupaciones y acceso a movilidad laboral y presencia de comportamientos, expresiones verbales y expresiones simbólicas de exclusión racial y de género que hallan evidenciado las mujeres negras trabajadoras.

Este estudio toma como base teórica la interseccionalidad de factores cuya suma forman la discriminación acumulativa. Además tiene una orientación metodológica basada en la integración metodológica, por ello se utilizaron herramientas tanto cualitativas como cuantitativas como la encuesta y la entrevista semi-estructurada, esto con el fin de conocer las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. respecto a sus condiciones laborales en relación con su género y su raza.

Con lo anterior, se obtuvieron una serie de resultados que señalan la existencia de características propias de lo que se denomina discriminación racial y de género aunque no de tipo organizacional sino más bien de tipo estructural, donde las relaciones interpersonales y laborales se ven permeadas por condiciones socioculturales racistas, clasistas y machistas de forma intrínseca, tanto latente como manifiesta.

ABSTRACT

This document is intended to publicize the results of the investigation process "Racial discrimination and gender: a look at the working conditions of black women workers Colombina S.A. based La Paila ". This study was carried out with the black female population working in the business organization Colombina S.A. It is located in the village of La Paila, there were investigated three fundamental aspects: conditions of labor welfare, jobs and access to labor mobility and presence of behaviors, verbal and symbolic expressions of racial exclusion and gender are shown black women workers .

This study takes as its theoretical basis intersectionality of factors which form the cumulative sum discrimination. It also has a methodological orientation based on the methodological integration, therefore both qualitative and quantitative tools such as survey and semi-structured interview were used, this in order to understand the perceptions of black women workers in the company Colombina S.A. about their work in relation to their gender and race conditions.

With this, a number of results that indicate the existence of own what features called racial and gender discrimination but not organizational type but rather structural, where interpersonal and labor relations are permeated were obtained by conditions racist, classist and sexist cultural intrinsically, both latent and manifest.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES: CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

En este primer capítulo se hace un acercamiento a los planteamientos metodológicos que rigen la investigación de la cual se muestran resultados en el presente documento. En él se encuentran la justificación, la pregunta de investigación, los objetivos (generales y específicos), la metodología y los antecedentes, con ello, se pretende dar a conocer el proceso con el cual se recolectó la información necesaria para sustentar los hallazgos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia existen leyes que protegen a las comunidades étnicas contra la discriminación. Tales son la Ley 70 de 1993, la Ley 1482 de 2011, que modifica el código penal y el artículo 10 del código sustantivo del trabajo de 2011, así como también, se han firmado diferentes tratados en busca de la no discriminación de grupos raciales como la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial en 1981 y ratificada en Colombia por la Ley 22 del mismo año; la conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia firmada en Chile en el 2000; la declaración del mar de plata en el marco de la IV Cumbre de las Américas de 2005; la carta democrática firmada en Perú en 2001, entre otros.

Del mismo modo, existen leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género; la Ley 51 de 1981; la Ley 248 de 1995, entre otras. Aunque ninguna de las leyes contra la discriminación racial y de género específica explícitamente la protección contra la discriminación laboral para mujeres negras, se supone que las anteriores leyes deben servir como marco jurídico y social contra cualquier tipo de discriminación racial laboral en contra de las mujeres afrocolombianas. Sin embargo, los casos de discriminación laboral por

condiciones de género y raza se han presentado con frecuencia en Colombia (Observatorio de Discriminación Racial y el Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico de la Universidad de los Andes, 2015). En este contexto, llama la atención que la empresa Colombina S.A., ubicada en el Corregimiento de La Paila lugar donde el 84% de la población se auto reconoce como negra (ASOCONEP, 2014, p. 28) cuenta con 2.500 trabajadores de los cuales tan sólo 115 son mujeres negras¹ ¿cómo explicar que esta organización que se encuentra ubicada en La Paila - Valle cuente con tan pocas empleadas negras?

A demás se han presentado casos específicos de aparente discriminación racial que han sido denunciados por parte de ex empleadas de la organización empresarial Colombina S.A., pero hasta el momento no se han dado sanciones a la organización o a las personas implicadas en estos casos; aspectos que llevan a sugerir que las mujeres negras que trabajan en la empresa Colombina S.A., perciben ciertas acciones discriminatorias dentro de la organización. Por estas razones esta investigación busca dar respuesta al siguiente cuestionamiento ¿Cómo perciben las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., ubicada en La Paila (Zarzal- Valle), las condiciones laborales que les ofrece la organización y las acciones de compañeros (tanto mestizos como negros) y jefes inmediatos frente a su condición de género y racial?.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. General

Describir las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., ubicada en La Paila (Zarzal- Valle), respecto a las condiciones

¹ Esta información surge de la presente investigación, en tanto la información del número de trabajadoras negras de la empresa fue proporcionada por las mismas trabajadoras encuestadas y entrevistadas.

laborales y las acciones verbales y simbólicas de compañeros y jefes frente a su condición de género y racial.

1.2.2. Específicos

- Identificar las condiciones de bienestar laboral de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal-Valle).
- Describir las ocupaciones y el acceso a movilidad laboral de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal- Valle).
- Identificar la presencia de comportamientos, expresiones verbales y expresiones simbólicas de exclusión racial y de género que hallan evidenciado las mujeres negras trabajadoras en la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal- Valle).

1.3. JUSTIFICACIÓN

La discriminación tanto racial (particularmente para con la población negra) como de género se presenta con frecuencia en la sociedad colombiana, la población étnica afronta en su cotidianidad marginación, pobreza y ausencia de oportunidades de trabajo y educación. De este modo, las mal llamadas “minorías étnicas” atraviesan grandes dificultades para conseguir trabajo formal. Adicionalmente, cuando se adquiere el empleo, éste conlleva a menores beneficios laborales para esta población como lo refleja la cobertura en la afiliación al sistema pensional. (Montenegro, 2013)

Así mismo, no se presentan en Colombia estadísticas que den cuenta de las condiciones laborales de las mujeres negras en su particularidad, es decir, en la mayoría de los estudios (Santos, 2014; Unión europea, 2009; Ñopo,

Saavedra, Torero y Moreno, 2004; Meertens, Viveros y Arango, 2006; Urrea, 2005; CIDH, 2011) se demarca la discriminación racial sin distinción de género o la discriminación de género sin distinción racial. Esto permite visibilizar el vacío que existe en este tema con relación a lo jurídico, social, cultural y académico, pero a su vez, ayuda a develar una problemática que se viene presentando desde la colonia donde la mujer negra ha estado en una triada de discriminación (mujer/negra/pobre) que trasciende todos los espacios de la vida social y el campo laboral no ha sido la excepción (Frankenberg, 2000)

En este sentido, se hace importante saber ¿Cómo trabajan estas mujeres?, ¿cuáles son las leyes que garantizan su labor como asalariadas?, ¿Cómo se sienten ellas en sus lugares de empleo?, ¿Cómo ha sido su vinculación al trabajo formal?, ¿se han sentido objeto de discriminación racial o de género por ser mujeres negras?, ¿han logrado ascender en su trabajo?, ¿cuál es la valoración, que ellas creen, le dan al cargo que la mujer negra desempeña?, ¿beneficios a los que acceden?, entre algunos otros aspectos que pueden ayudar a reflexionar sobre la incursión laboral de las mujeres negras.

Esta investigación entonces, brindará elementos y consideraciones que permitan construir pautas para avanzar en la legislación para mujeres negras, pues hasta el momento en el país no se presentan leyes ni en el ámbito laboral que las cobije desde sus particularidades de raza y género, puesto que existen distintas leyes y convenios internacionales que plantean la no discriminación como parte de la estructura jurídica pero no se han creado leyes concretas que especifiquen normatividad para la protección de estas mujeres.

1.4. ANTECEDENTES

Con el fin de describir las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., respecto a las condiciones laborales que les ofrece la organización y a las acciones comportamentales de compañeros y jefes

frente a su condición de género y racial, se hace necesario en un primer momento realizar un rastreo de investigaciones. De esta forma, se puede tener un panorama del abordaje del tema desde diferentes enfoques, en aras de abrir un camino hacia la fundamentación del objeto de investigación que aquí se pretende construir.

Sobre la desigualdad, el racismo y la exclusión étnica de la mujer negra se ha hablado mucho en diferentes estudios en Colombia. Algunos desde perspectivas esencialistas como Grossberg, (2006); Grosfoguel, (2012); McCarthy, (1993); otros desde perspectivas culturalistas como Wade, (2011); Ruiz, (2009) y De Zubiría, (2006); Sin embargo, pocos son los que investigan desde el ámbito laboral. Puesto que, aun cuando estas mujeres negras han laborado en diversos oficios desde antaño, ni las luchas y estudios raciales; ni las luchas y estudios de género han tomado en consideración la particularidad de ser mujer/negra y por demás las condiciones socioeconómicas que acompañan a estas mujeres.

Castaño, (1985); Díaz, (1995); Romero, (1995); Gutiérrez y Pineda, (1999), exponen que las mujeres negras participaron activamente en la economía de Colombiana desde el momento mismo de su inserción y se desempeñaron en zonas rurales y urbanas como cocineras, criadas, amas de crianza, vendedoras de alimentos, trabajadoras por jornal, prostitutas, mineras, agricultoras y en oficios vario, trabajos que mantenían una condición económica precaria y pocas posibilidades de movilidad social, aspecto que se ha mantenido en el tiempo. Una de las expositoras y pioneras que explican la poca variación en la condición laboral de las mujeres negras en Colombia es Geanne Posso quien argumenta que aún se mantienen patrones ocupacionales que ubican a la mujer negra mayoritariamente en empleos relacionados con el servilismo (en su investigación habla de los trabajos domésticos como empleadas del servicio) y pocas veces se les ve en puestos que involucren status social (Posso, 2004).

De ésta manera, el hecho de ser mujer/negra disminuye la posibilidad de tener

un mayor status ocupacional, lo cual se relaciona estrechamente con las pocas oportunidades que ésta población tiene para recibir una educación de mayor calidad y con su posición socio-económica lo que conlleva a desempeñar ocupaciones de bajo status en sus primeros empleos, aspecto que pocas veces varía, todo lo que finalmente se traduciría en discriminación racial y de género.

En este orden de ideas, Viáfara (2006), quien observó cómo se da la desigualdad para las personas negras y, principalmente, para las mujeres en relación con la consecución de su primer empleo, plantea que no está directamente relacionada con sus orígenes sociales y sus niveles educativos inferiores, sino por múltiples “desventajas acumulativas”, que se pueden comprender como discriminación.

Urrea y otros. (2005), exponen como reflexión que:

“Existe un mayor esfuerzo de los hogares afrocolombianos para tratar de disminuir el riesgo de caer en la pobreza o en la indigencia en la ciudad, al presentar mayores tasas de participación y ocupación laboral, pero con menores capitales escolares en promedio y, por lo mismo, con mayores hándicaps en el mercado laboral. Además, en el caso de las mujeres afrocolombianas, este mayor esfuerzo también está asociado a mayores tasas de desempleo, lo cual, curiosamente, no se debe a un menor capital escolar que el de los hombres afrocolombianos. Más bien podría insinuarse la hipótesis de una discriminación acumulativa de las mujeres afrocolombianas vía género/sexo y color de piel” (Urrea, Giraldo, Fernando y otros. 2005; 704), razón por la cual se habla de que las mujeres negras en el ámbito laboral sufren la discriminación de manera particularmente aguda.

De otro lado el patriarcalismo como eje central de la conformación familiar en occidente ha jugado un papel muy importante en la ubicación de la mujer negra en todas las esferas sociales. Ramírez, (1991), Ribeiro (2008), Luna (1991),

Castro, (1996), exponen la importancia del imaginario que se tiene de la condición femenino-masculino y cómo los medios de comunicación se han encargado de vender un estereotipo acerca del rol de las mujeres que está ubicado básicamente en la vida doméstica.

Además, estos medios masivos se han encargado de reproducir modelos que ubican a las mujeres negras en posiciones de inferioridad a la que se ha venido presentando como el prototipo de superioridad (blanca-mestiza) Campbell Barr, Epsy (2002). Con estas construcciones sociales no es difícil imaginar a una mujer negra como la empleada del servicio de un hogar si en cada programa televisivo esta imagen se hace repetitiva, pero es difícil imaginarla como la presidente de una corporación si en nuestro imaginario colectivo (en esta época impulsado por los medios masivos) es casi imposible presenciarlo, aunque en realidad no está lejos de las vivencias cotidianas de esta población (Zabala, 2009).

Baanante (2004), hace un interesante aporte sobre el trabajo desde la perspectiva femenina y cómo éste evidencia un problema porque refleja la inequidad entre géneros, pues actividades como el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos no hacen parte del PIB. Así mismo, Grau y Luongo (1994), hace un estudio cualitativo sobre las raíces estructurales que ubican a la mujer como propia del quehacer doméstico, y, a su vez, expone que las mujeres pobres, quienes generalmente tienen bajos niveles de escolarización y altos de fecundidad, ejercen en empleos mal remunerado que solo les garantiza unas condiciones de subsistencia básica.

Otro aspecto que ha marcado la incursión laboral formal de la mujer negra, es el imaginario sexuado que se ha construido para con ellas por parte de los hombres cuya concepción viene del hombre blanco esclavista, las múltiples formas de abuso sexual, procesos de aborto y el infanticidio de la colonia, y muchas otras formas de abusos han generado en la conciencia histórica de occidente un estereotipo de la mujer negra basado en la estructura de su

cuerpo, su sexualidad y sus representaciones en la maternidad (Hellebrandová, 2011); éstas últimas que las ubican como madres despreocupadas y desligadas de su condición (Camacho, 2004).

Desde esta concepción han nacido múltiples representaciones sociales con respecto a la vida íntima de la mujer negra que han influido en las relaciones laborales con jefes y superiores, los cuales continúan teniendo prácticas de seducción y acoso de orden sexual, pues en su imaginario se constituye como una fuente de placer, aun cuando en los prototipos de belleza occidental, la mujer negra se encuentra relegada (Collins, 2000; Nagel, 2003; Dorlin, 2006).

Finalmente, los autores, dejan abierto un gran interrogante frente a la posibilidad de dar o abrir el espacio para que sean las mismas mujeres negras las que se representen a sí mismas, escuchar su propia voz, su sentir, y no esperar a que otros desde relaciones de dominación y poder las definan. Por esta razón se usó como aspecto fundamental para la investigación, la percepción de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. pues se quiere conocer desde sus propias voces las vivencias que tienen en el ámbito laboral con relación a su condición de género y raza.

1.5. METODOLOGÍA

1.5.1. Tipo de investigación

Con el fin de dar a conocer las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. respecto a sus condiciones laborales y las relaciones socio-laborales que entablan con jefes y compañeros se hizo necesario en un primer momento identificar dichas percepciones y condiciones laborales para luego describirlas a la luz de un determinado enfoque. Por esto el tipo de investigación es descriptiva y se enmarcó en un tiempo sincrónico en tanto las percepciones de estas mujeres se conocieron a

través de la utilización de técnicas como la encuesta y la entrevista que dan cuenta de la opinión que ellas tienen frente al tema.

1.5.2. Método

El método que se utilizó fue la **integración metodológica** porque al utilizar técnicas desde lo cualitativo y lo cuantitativo se pudo conocer aspectos de la realidad de estas mujeres desde dos miradas donde la cuantitativa complementa a la cualitativa en aras de investigar el fenómeno en su realidad, reforzando de este modo la validez de los resultados.

1.5.2.1. Cualitativo

Para este método se utilizaron pautas del diseño etnográfico, pues si bien no se convivió por un espacio de tiempo con estas mujeres, si se utilizó la entrevista y se llevaron apuntes de lo observable durante los encuentros que se realizaron. El método cualitativo fue escogido porque se tiene como finalidad **describir** un fenómeno a partir de las percepciones (construcciones simbólicas); esto implicó realizar una interpretación de dichas percepciones generadas a partir de las experiencias de las participantes en un espacio específico. El método cualitativo permitió “captar la realidad a través de la mirada de las personas directamente involucradas” (Bonilla y Rodríguez, 1997), logrando de este modo, conocer las percepciones que se han construido a partir de su experiencia en el contexto que las rodea. Así pues, este proceso de investigación cualitativa halló desde la narrativa y experiencia de las mujeres negras trabajadoras las acciones, discursos y percepciones implícitas o explícitas con respecto a su condición racial y de género en un campo laboral específico como lo es la empresa Colombina S.A.

1.5.2.2. Cuantitativo

Este método se integra para fortalecer el análisis de los hallazgos que se dieron a partir de la utilización de los métodos cualitativos, es decir, el punto de partida de la investigación será lograr la descripción de las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. sobre sus condiciones laborales y su relación socio-laboral con jefes y compañeros. Para ello, se hizo necesario indicar el acceso al bienestar laboral y la movilidad laboral, las cuales se lograron identificar a partir de la cuantificación de los puestos ocupados, la suma de los beneficios laborales a los que acceden estas mujeres y por supuesto al caracterizar a la población, a través de la técnica cuantitativa realizada, con la cual se logró argumentar muchos de los postulados aquí descritos.

1.5.3 Técnicas

Tomando en consideración la información requerida para dar respuesta a los objetivos específicos se definieron los instrumentos acordes a las necesidades de la investigación. Así pues, se utilizaron las técnicas de entrevista semi-estructurada y encuesta.

Con la entrevista semi-estructurada se pretendió conocer si las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. evidencian o perciben en su cotidianidad laboral comportamientos o acciones que involucren exclusión o discriminación por su condición género/raza, además de las condiciones de bienestar laboral que las cobijan como empleadas de esta organización. Para tal efecto, se realizaron 15 entrevistas a trabajadoras negras de la empresa (Ver anexo 2).

Para indicar las ocupaciones, roles, estatus y movilidad laboral de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. y algunos aspectos de las condiciones laborales se utilizó la encuesta, la cual fue realizada al universo de

la población sujeto de investigación puesto que la cifra asciende sólo 115 trabajadoras para el año 2015 (Esta cifra varía por condiciones de contratación terciaria a través de cooperativas de trabajo asociadas CTA). (Ver anexo 1).

1.5.5 Universo

El universo, apunta a las 115 mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en el Corregimiento de La Paila (Zarzal – Valle), para el año 2015.

1.5.6. Muestra

La entrevista se realizó a 15 mujeres. Esta cifra corresponde al 17,2% del universo, por esta razón permite aproximarse a las características del total de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal - Valle). En lo que a la elección respecta, éstas fueron escogidas por su ocupación y siendo que la mayoría de ellas son operarias, se decidió que se realizarían las entrevistas a 13 de las operarias y auxiliares de servicios generales puesto que son estas dos áreas en las que se ubican mayormente a la población femenina negra dentro de la empresa. Las dos entrevistas restantes se realizaron a dos enfermeras que trabajaron en el área de salud ocupacional a quienes se entrevistó por presentar un caso particular, ya que presentaron una denuncia penal por presunto despido injustificado por discriminación racial.

Cabe aclarar que se realizó un acercamiento a los funcionarios de Colombina S.A. en busca su percepción sobre el tema objeto de análisis en este estudio, pues si bien se requiere conocer la interpretación que las mujeres negras hacen de su entorno laboral, también es responsabilidad del investigador mostrar resultados fehacientes.

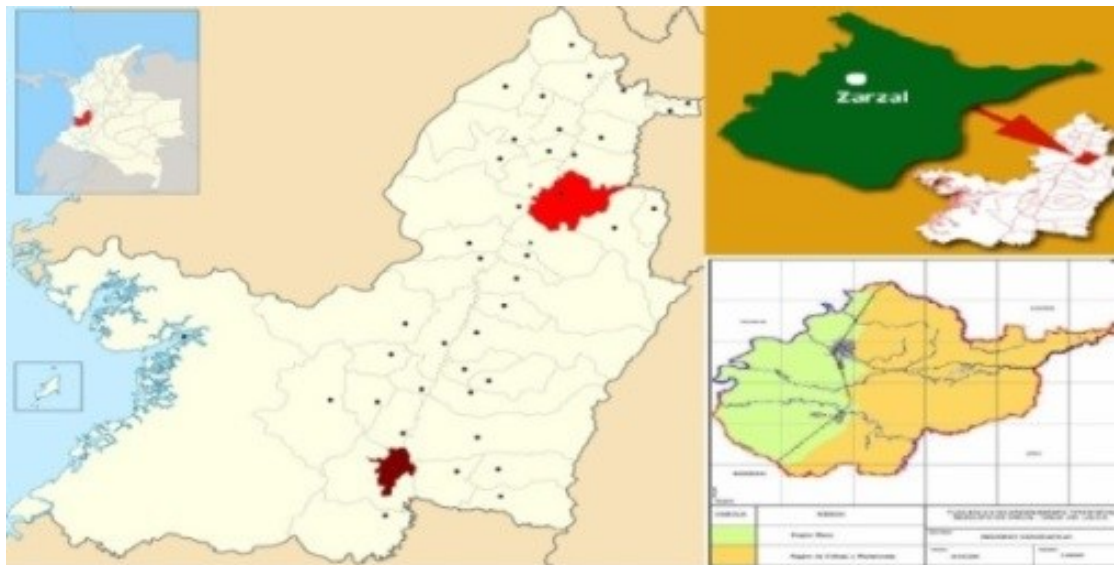
Sin embargo, nunca se logró llevar a cabo el acercamiento al área de RRHH, pues aun cuando se envió la carta pertinente, se realizó el acercamiento a funcionarios del sindicato e incluso se contactó directamente a la doctora Jakeline Díaz (coordinadora del área de RRHH), no fue posible la consecución de datos, ni la realización de la entrevista con ella, según se me comunicó la doctora no estaba autorizada para hacer parte de este tipo de procesos ni de permitir que se realizara una investigación dentro de las instalaciones de la empresa. Por esta razón, se optó por utilizar la estrategia de bola de nieve para hallar a las mujeres negras trabajadoras de esta empresa; inicialmente se contactaron a quienes viven en el corregimiento de La Paila y ellas hicieron contacto con sus compañeras de los municipios de Tuluá y Andalucía además de indicar la ubicación de algunas de las compañeras del municipio de Zarzal las cuales realizaron el mismo ejercicio. Finalmente los datos cuantitativos serán analizados a través del software SPSS y los datos cualitativos a través de matrices de cierre parcial.

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL

En este apartado se encuentran las características socioeconómicas del Municipio de Zarzal y, en particular, del Corregimiento de La Paila, así como algunas características de la empresa Colombina S.A., lugar donde se desenvuelve la cotidianidad de la población sujeto de investigación. Para ello, fue necesario realizar un acercamiento a la Alcaldía municipal y a la empresa en cuestión, sin embargo, como se explica en el planteamiento metodológico, en la empresa Colombina S.A. no se pudo realizar el acercamiento de manera directa, por tanto, se tomaron datos de los informes anuales que la empresa ha publicado en su página oficial.

Gráfica 1: Mapa del Municipio de Zarzal.



Fuente: <http://Zarzal-Valle.gov.co>

Como se expone en la gráfica 1 “El municipio de Zarzal se encuentra localizado en el norte del departamento del Valle del cauca, en el sur occidente Colombiano. El municipio limita al norte con el municipio de la Victoria, al sur con el municipio de Bugalagrande, al occidente con el municipio de Roldanillo-Bolívar y al oriente con el municipio de Sevilla y se encuentra ubicado aproximadamente a 140 kilómetros al

*noroeste de Cali, capital del Valle del Cauca. Fue fundado en el año 1.809 con el nombre de Libraída e instituido para el año de 1.909 como municipio con el nombre de Zarzal hasta la fecha vigente*²

Demográficamente Zarzal cuenta con 59.007 habitantes, según aproximaciones del DANE para el año 2015, lo que representa el 0,98% de la población total del Departamento del Valle. Con relación a la pertenencia étnico racial en el Municipio de Zarzal no se presentan cifras vigentes de la población indígena, personas sin reconocimiento indígena ni afro representan un poco más de la mitad de la población 54,75% y el 45,25% se reconocen como afrodescendientes, es decir, casi la mitad de la población 26.700 personas (proyecciones del DANE, 2015). De esta población el porcentaje que se encuentra en el Corregimiento de La Paila equivale a 34,26% de la población negra total del Municipio de Zarzal. En cuanto a género, el municipio tiene la siguiente distribución 51.40% (23.130) de la población es femenina y 48,60% (21.870) es masculina, (ASIS-ZARZAL, 2012), marcando un índice de masculinidad de 0,94.

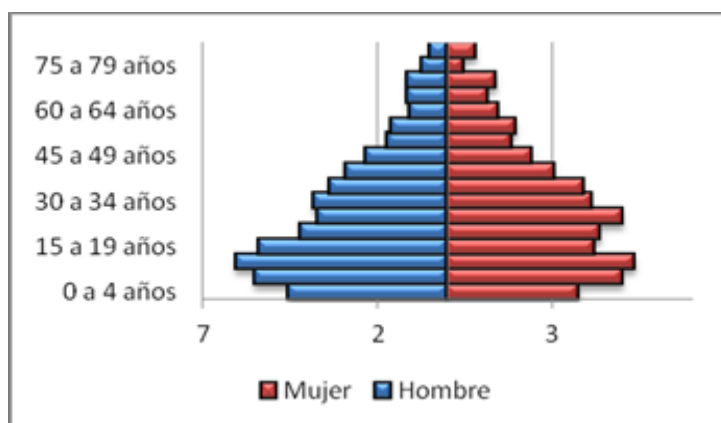
La Paila es uno los 7 Corregimientos del Municipio de Zarzal (Valle) y está ubicado al sur del Municipio a 119, 85 km de la ciudad de Cali. Limita al Occidente con el río Cauca que lo separa de Roldanillo y Bolívar, al Oriente con el río Toroto que los separa del río de Sevilla, al Norte con la quebrada de las Cañas que lo separa de la cabecera municipal y al Sur con la quebrada Murillo que lo separa del municipio de Bugalagrande. Se encuentra ubicado entre la cordillera Occidental y Central a 925 metros sobre el nivel del mar y posee una extensión de 120.6 km².

El Corregimiento de La Paila alcanza 11.773 habitantes (aproximaciones del DANE para el 2015) de las cuales el 92%, es decir, 10.831 habitantes se reconocen como negros siendo que hay un índice de masculinidad del 0,94 más de la mitad de esta población es femenina. La razón por la que un

² (Tomado de: <http://zarzal-valle.gov.co/index.shtml> 2013)

porcentaje tan alto de la población se reconozca como negra/afrocolombiana se asocia al proceso de industrialización agro en el Valle del Cauca con la llegada a este Departamento los ingenios azucareros como punto de partida para el desarrollo de esta región

Gráfico 2: Población afro- descendiente del Corregimiento de La Paila por distribución de género y edades.



Fuente: (DANE, 2010)

Como se evidencia en el gráfico 2, las mujeres negras asentadas en el Corregimiento de La Paila son 6.910 lo que cubre el 63,8% de la población negra ubicada en el Corregimiento, una cifra bastante elevada con relación al total de la población femenina del Municipio de Zarzal pues ésta población equivale al 37,30% de la población femenina total del Municipio de Zarzal, estas cifras están directamente relacionadas con las proporciones demográficas y geográficas del corregimiento de La Paila considerado hoy el más grande del país.

Las mujeres negras llegaron a la región en su mayoría acompañando a sus parejas sentimentales quienes migraban del Pacífico en busca de empleo en el Ingenio Riopaila y Castilla S.A. En un principio solo se dedicaban al trabajo doméstico por cuestiones del patriarcado, de igual forma, cabe destacar que dichas mujeres se han dedicado por décadas a la comercialización artesanal de productos propios de la cultura afro-descendiente entre ellos chontaduros,

cocadas, jugos afrodisiacos, etc. Este aspecto cuestiona planteamientos de la teoría de género pues da cuenta de que la vida doméstica de las mujeres negras (de distintas generaciones) del Corregimiento de La Paila es diferente a la de las mujeres blanco-mestizas pues, la vida en el hogar ha estado asociada con el trabajo doméstico fuera de sus hogares. Cuando surge el proceso de industrialización las mujeres negras del Corregimiento de La Paila comienzan a vincularse a labores extra-domésticas en el trabajo doméstico pagado en las ciudades cercanas. Tiempo después inician a hacer parte de las crecientes industrias (Riopaila S.A. y Colombina S.A.) como trabajadoras.

No obstante, la ideología patriarcal sigue estando vigente, por tanto la vinculación de las mujeres negras en el mercado laboral en el Corregimiento de La Paila sigue siendo menor al de los hombres, pero teniendo en cuenta que el porcentaje de hogares con jefatura femenina negra ha incrementado 31,59% en relación con la masculina 68,41%, (ASIS-ZARZAL, 2012) se ha hecho necesario que estas mujeres se inserte en el mercado laboral formal e informal, logrando que los índices vayan en aumento.

En esta perspectiva, es importante mencionar la influencia de las dos empresas más grandes que tiene el Corregimiento de la Paila (Riopaila y Castilla S.A. y Colombina S.A.) para indagar a cerca de la vinculación laboral formal a la que la mujer negra se involucra en estos espacios.

Por una parte, con una trayectoria de 95 años en la región Norte-Vallecaucana se encuentra Riopaila Castilla S.A., empresa dedicada a la producción y comercialización de caña de azúcar, azúcar, miel y alcohol. Ésta industria inicia sus labores hacia el año de 1918, en el corregimiento de la Paila y con el paso de los años ha crecido en grandes proporciones que se reflejan actualmente en la generación de empleo para 2.095 personas. En cuanto a los municipios en los que se presentan mayores porcentajes de empleo encontramos que 96% de los trabajadores que residen en el Valle del Cauca, el

25% proviene del municipio de Zarzal; el 20%, de Florida; el 17%, de Pradera y el 11%, de Tuluá.

Riopaila Castilla S.A. cuenta con 2 plantas productoras la principal en el Corregimiento de la Paila y la segunda en el Municipio de Pradera - Valle, tiene tres (3) oficinas comerciales en las ciudades de Cali, Bogotá e Itagüí y se ha extendido hacia el Departamento del Vichada con la creación de un vivero de palma y en el Departamento del Meta con los cultivos de la caña de azúcar³.

Los procesos productivos para los cuales se emplea la mano de obra se enfocan en dos (2) áreas: el campo con la siembra y cosecha de la caña de azúcar y en la parte de la fábrica con la transformación de la caña en diferentes productos como el azúcar, la miel y el alcohol.

Entre los aportes de Riopaila S.A. sobre las prácticas de responsabilidad social empresarial está la creación de la Fundación Caicedo González que nace en el año 1957; para brindar atención a las comunidades vulnerables de la región en temas educativos y de promoción social, “ésta fundación ha dado cobertura en procesos sociales, laborales y educativos a 8.573 personas, 1.442 familias, 270 organizaciones sociales y 39 Mipymes”.

Por otro lado, se encuentra la empresa Colombiana S.A., la cual produce, comercializa y distribuye confitería, galletería, bebidas, mermeladas, helados y salsas utilizadas en la preparación de diversos alimentos. Colombina S.A es una empresa con presencia en más de 50 países en América, Europa y África, sin embargo, su planta de funcionamiento más amplia y con mayores estándares de calidad es la ubicada en La Paila, Corregimiento del Municipio de Zarzal - Valle; planta que cuenta con certificaciones y renovaciones de los sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9000), Inocuidad (BPM, HACCP, ISO 22000, BRC), Ambiental (ISO 14000) y la certificación BRC grado A FULL

³informe de Gestión 2012 Riopaila Castilla S.A.

<http://www.riopailasuprema.com/archivos-riocastilla/Informe%20de%20Gestion%202012.pdf>

BRC, por ser una planta de producción que cumple con la categoría más alta del staff de calidad e inocuidad en el mundo⁴. En esta sede cuenta con 2.500 empleados de los cuales 115 son mujeres negras.

Así mismo, esta compañía cuenta con una fundación encargada del Desarrollo Social, realizando una inversión de 1550 millones de pesos en desarrollo de la primera infancia, generación de opciones de vida para la juventud en las comunidades donde operan, apoyo a instituciones de asistencia social, fomento de la competitividad: Big Brother.

Ahora bien, Colombina S.A. en total (todas sus sedes) cuenta con 9.124 empleados de los cuales 5.839 (64%) están directamente contratados por la empresa y 3.284 (36%) están contratados de manera indirecta, es decir, por contratación terciaria o prestación de servicios, en este sentido la empresa tiene relaciones laborales con 230 firmas de contratistas. Además la distribución de los empleos por género se da de la siguiente manera: 41,5% femenino y 58,5% masculino. También se encuentran datos acerca de las políticas que favorecen a la población femenina en momentos especiales específicos como el embarazo.

Según información suministrada en el informe anual (2012), “Colombina continuó con el programa de vincular un mayor número de colaboradores con contrato directo con la Compañía, estando alineada la compañía con las nuevas reglamentaciones laborales en términos de contratación”.

Estas empresas representan una contribución total al PIB nacional del 0,54%. Por cada peso que los ingenios aportan al PIB nacional, se genera en la economía un efecto cerca de cuatro veces mayor. Por cada peso de impuestos a la producción pagados, se genera un pago en la economía de \$10,3 adicionales.

⁴ Colombina S.A. <http://www.colombina.com/publicaciones.php?id=32>
Informe Anual Grupo Empresarial Colombina S.A. <http://www.colombina.com/config/img/files/195.pdf>

En lo que respecta al Municipio de Zarzal el 10,7% del total de los ingresos tributario fue pagado por el sector azucarero (Riopaila S.A. y Colombina S.A.). Cada empleo genera en la economía del Municipio de Zarzal y los Municipios aledaños por lo menos 28,4 empleos más. Por cada peso de la producción, la economía genera \$10,5 adicionales de producción intermedia industrial. Sin embargo, y tomando en consideración la población que aún no es económicamente activa, la empresa Colombina S.A. brinda empleo a menos del 1% de la población femenina negra del Corregimiento en el cual se encuentra asentada.

La Paila es el corregimiento más grande del país y se reconoce por una particularidad; existe una cifra bastante elevada de población negra/afro ya que allí se encuentra la mayor parte de la población con esta distinción del municipio de Zarzal al cual pertenece dicho corregimiento, ésta a su vez, es mayoritariamente femenina pues equivalen al 51.9% de la población total (DANE, 2013).

Las mujeres negras del Corregimiento de La Paila se podrían encontrar en una diada histórica de exclusión; tienen particularidades que para la cultura occidental son objeto de estigmatización; el ser “negro” implica cargar el peso del esclavismo y el servilismo, el ser “mujer” implica el rol doméstico, la maternidad “natural” y la subordinación frente al hombre. Por tanto, se ubican en dos grandes posiciones de exclusión: mujer - negra.

Lo anterior se ve reflejado en el ámbito laboral, pues aun cuando en este corregimiento se encuentran asentadas dos grandes industrias: Riopaila S.A. y Colombina S.A., las cuales se han convertido en el sustento de la gran mayoría de la población del Municipio de Zarzal y otros municipios aledaños, a la fecha sólo un pequeño número de mujeres negras tanto de la cabecera municipal de Zarzal como del Corregimiento de La Paila se encuentran empleadas en estas empresas.

En el caso de Colombina S.A. sólo 115 mujeres negras se encuentran empleadas y de estas tan sólo 50 son del corregimiento de La Paila, dato que forma cuestionamientos en tanto la población empleada en la empresa alcanza los 2.500 trabajadores y el Corregimiento alcanza 11.773 habitantes (aproximaciones del DANE para el 2015) de las cuales el 92%, es decir, 10.831 habitantes se reconocen como negros. Siendo que hay un índice de masculinidad de 0,94, más de la mitad de esta población es femenina.

De este modo y tomando en consideración la población que aún no es económicamente activa, la empresa en cuestión brinda empleo a menos del 1% de la población femenina negra del Corregimiento en el cual se encuentra ubicada. Información en sí misma da cuenta de una acción de exclusión por parte de la empresa Colombina S.A., pues aun cuando se encuentra ubicada en una zona con un alto índice de población femenina negra, esta no se evidencia en el personal empleado dentro de la organización.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

En aras de dilucidar las categorías teóricas, resulta pertinente tomar como base la teoría de la interseccionalidad desarrollada a partir de los paradigmas planteados por el “feminismo negro”. Este movimiento reconfiguró la concepción de discriminación hacia la mujer desde un proceso de articulación en el cual se usó como base la intersección de las categorías género/raza/condición social, las cuales se desarrollan como un todo que se da a partir de la interseccionalidad. En este caso, esta interseccionalidad se presenta en un ámbito laboral donde se pone de relieve la afectación de las condiciones laborales y las acciones de compañeros y jefes frente a la condición racial y de género de las mujeres negras que laboran en la empresa Colombina S.A.

Así pues, las condiciones laborales corresponden a *“todas las características que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiendo como salud, la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946): “Un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad” (Gutiérrez, 2001, p. 03).*

Si bien, la definición anterior es la más afín con las necesidades del estudio, el concepto se analiza desde una perspectiva relacional, pues se toman las condiciones laborales como todo aquello que repercute en el trabajador, es decir, no sólo aspectos higiénicos, de salud y seguridad, físicos y salariales, sino también las condiciones psíquicas y sociales (Castillo y Prieto, 1990).

De este modo, las condiciones laborales involucran:

- Jornadas laborales
- Salarios
- Contratación y formalización laboral

- Seguridad social y salud ocupacional
- Estatus ocupacional
- Relaciones socio-laborales, entre otros aspectos.

En este orden de ideas, las condiciones laborales son todas aquellas características que en el ámbito organizacional permiten al empleador brindar “bienestar laboral” a los empleados, esto en tanto el término Bienestar Laboral corresponde a *“programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales”*. (Arenas, 1993, p.4).

Se entiende entonces el bienestar laboral como *“un conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo que forma parte de un entorno social”*. (Vigoya, 2002, p.25). Las llamadas condiciones laborales permiten ubicarse estratégicamente dentro de una organización empresarial aspecto que brinda ciertas características al individuo determinadas por los siguientes conceptos:

Estatus: *“Una de las nociones que ubica a los individuos en una organización social es el estatus, entendiendo por este la posición o prestigio social de una persona en su grupo o del grupo en la comunidad. También es el puesto que ocupa una persona o grupo en la estructura social, tal como los juzgue la misma sociedad”*. (Puga, 1992, p. 13). El estatus se puede determinar con base en los siguientes criterios:

- a) El grado de riqueza.
- b) Nivel de escolaridad.
- c) Utilidad funcional.

d) Caracteres biológicos

Rol: *“Se conoce como rol social al conjunto de comportamientos y normas que una persona, como actor social, adquiere y aprehende de acuerdo a estatus en la sociedad. Se trata, por lo tanto, de una conducta esperada según el nivel social y cultural. El rol social, de esta forma, es la puesta en práctica de un status que es aceptado y desempeñado por el sujeto. En todo grupo hay miembros de diversos estatus, unos de rango superior y otros de rango inferior y a cada estatus corresponde un rol, es decir, un determinado comportamiento en presencia de otros”.* (Gómez, 1989, p. 23).

Ocupación: *“Es el oficio o profesión (cuando se desempeña en ésta) de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada, o del tipo de estudio que hubiese recibido. Generalmente se define en términos de la combinación de trabajo, tareas y funciones desempeñadas”* (Observatorio laboral para la educación, 2013).

Por otra parte, y teniendo en cuenta los cambios que se han presentado en las últimas décadas con respecto a la globalización y el modelo económico capitalista, la legislación nacional ha cambiado en aras de permitir cierta flexibilidad en aspectos que obstaculizan el cumplimiento de todo lo que involucra el bienestar laboral y por consiguiente la plena realización de las condiciones laborales, caso preciso la tercerización de la empleabilidad a través de cooperativas de trabajo asociado CTA o el aumento en las semanas para alcanzar la pensión (Agencia de Información Laboral-ENS, 2012).

Además históricamente el mercado laboral ha sido una fuente de discriminación y segregación; aspectos que de igual forma obstaculizan que se garanticen las condiciones laborales. Entre los principales factores o motivos de segregación, están la condición de género, origen étnico-racial, la edad, el nivel educacional, etc. “La segregación por raza o etnia es, de manera general, uno de los factores responsables de la concentración de estos grupos en los

empleos de baja calificación, remuneración y prestigio social”. (CEPAL, 2000, p. 65).

Sin embargo, la ocupación en los grupos raciales está directamente influenciada por la educación que estos reciben la cual en la mayoría de las oportunidades está relacionada con niveles de pobreza extrema e inequidad. Así, las condiciones de interculturalidad son un punto debatido en las teorías del empleo las cuales han sido base fundamental de muchas leyes creadas para la equidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. El Convenio 169 de la OIT, señala con relación a este ámbito que:

“Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general” (Parte III, Contratación y Condiciones de Empleo, Art. 20, N°1).

La condición racial entonces, ha sido una de las principales fuentes de discriminación en el ámbito laboral, por ello se hace necesario indagar sobre la concepción de raza y la representación que ésta tiene en ámbitos socio-laborales.

El concepto de raza ha sido un término discutido a lo largo de la historia ya que según y cómo lo plantea el informe “La Reunión de Consulta sobre la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia”, celebrada en el año 2000, no se podría hablar de raza en tanto a lo biológico “La inmensa mayoría de los expertos en la materia coincide en que, desde el punto de vista científico y antropológico, el concepto de que los seres humanos pueden dividirse y clasificarse definitivamente en distintas ‘razas’ carece de fundamento”. (Torres y Bolis, 2007, p. 406).

De acuerdo con lo anterior, la raza no estaría determinada biológicamente sino que estaría dada por representaciones estereotipadas y legitimadas socialmente, en éste caso por el color de la piel o rasgos físicos distintivos, para diferenciar o evidenciar el significado de las relaciones de poder bajo las cuales se realiza una jerarquización social que clasifica a las personas. “raza más que una realidad biológica es una construcción social, producción de imaginarios, “verdades científicas”, creencias, discursos religiosos o políticos, obedecen a circunstancias económicas, sociales y psicológicas”. (Gómez 1998, citando a Hering, 2010; 55).

Aun con la anterior definición, se presenta una discusión de larga data desde lo constitucional y lo cultural con respecto a la distinción entre raza y etnia que ha generado diversas disputas entre los esencialistas y los culturalistas. El objeto de revuelo teórico-social de las categorías raza y etnicidad esta dado porque a través de la historia y hasta nuestros días los rasgos físicos y biológicos como el color de piel o, de otro lado, la cultura a la cual se pertenece, son razones que argumentan la desigualdad, la discriminación y la dominación de un grupo frente al otro, bajo el argumento de superioridad. (Oommen, 1994). En este sentido, la raza dominante ha desarrollado en su discurso categorías como “minorías” para referirse a la distinción étnica y racial que entre otras legitima la superioridad que se ejerce frente a la población negra/afro o de otra distinción étnico-racial.

En muchos medios aún no se ha podido realizar la distinción entre raza y etnia. Mientras la raza se asocia a distinciones biológicas atribuidas a genotipos y fenotipos, especialmente con relación al color de la piel, la etnicidad se vincula a factores de orden cultural, (Said, 1996). Si bien con frecuencia ambas categorías son difícilmente separables esto se debe a que para un determinado grupo social ha sido necesario establecer unos parámetros fisiológicos y culturales que enmarcan superioridad frente a otros que tienen características culturales y físicas distintas frente a la de quienes naturalizaron estas formas.

Es así como se sataniza la diferencia del hombre o mujer prototipo occidental que se construyó hace siglos, y se estereotipan los patrones físicos, religiosos, de comportamiento, acción e incluso emocionales que no son legitimados en este grupo. Aunque por otro lado y en aras de continuar con la hegemonía y la mantención del status quo, se vienen dando cátedras donde se racializa la etnicidad o en su defecto se maneja el término “interculturalidad” para tergiversar aspectos legales y acceder al poder desde todas las esferas ratificando el racismo estructural. Así, tanto la raza como la etnicidad han sido usadas como elementos de dominación y fortalecimiento del capitalismo, anclando las relaciones de poder (Quijano, 2001; 21 citado por Álvarez, 2013; 82).

De ésta manera, el concepto de raza ha pasado por múltiples interpretaciones que si bien exponen posiciones concretas sobre el tema también se adentra en una discusión sobre la relación entre la pertenencia racial y la étnica pues se plantea que la etnicidad también se construye en relación con la cultura, más la pigmentación de la piel puede ser aceptada por el individuo como parte integral de su cultura siempre y cuando en su entorno se haya visto influenciado por las prácticas propias.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta la complejidad del referente étnico, en relación al referente racial, se utiliza la denominación “negra”, pues aunque existe un vínculo directo entre ambas (raza-etnia), el interés de la investigación no está dado a partir del auto-reconocimiento sino más bien a partir de cómo perciben ellas que las ven los otros por su condición racial, es decir, explícitamente por su color de piel (interseccionada con la característica de género) y la afectación de estos imaginarios en las acciones, comportamientos y expresiones de jefes y compañeros, además de las condiciones laborales que les ofrece la empresa.

Como lo plantea Hill Collins (1998) la segregación laboral por condición racial está dada a partir de la dominación que ha ejercido la raza blanco-mestiza

sobre la raza negra en todos los ámbitos de la vida social. Lo anterior, expone unas condiciones de desventaja y desigualdad de la población negra que históricamente los ubica en un lugar de vulneración en el ámbito laboral donde, existe una marcada diferencia entre las ocupaciones, roles, salarios e incluso en el trato que reciben los negros en estos espacios (Posso, 2004).

Por su parte, la segregación laboral por género está directamente relacionada con “la división social del trabajo”, la cual es una división basada en la diferencia biológica, entre hombre y mujer, denominada categóricamente como género al trasladarse a la esfera social. Estos papeles marcan la diferente participación que tienen en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, incluyen las actitudes, valores y expectativas que una sociedad dada conceptualiza como femeninos o masculinos (Sánchez, 2008).

Así pues, se hace necesario conceptualizar la categoría género, en tanto, ésta permite dilucidar la relación que tiene con la discriminación laboral:

“La categoría “género” es usada por el feminismo anglosajón para referirse a la construcción social de lo femenino y lo masculino, privilegiando lo social y lo simbólico sobre lo biológico en la explicación de las diferencias entre hombres y mujeres. El concepto género abre nuevas perspectivas para el análisis de la situación de las mujeres al poner el énfasis en las dimensiones relacionales y en el carácter cultural y cambiante de la diferenciación entre lo femenino y lo masculino, cuestionando las definiciones esencialistas o victimizantes. El concepto es progresivamente aceptado en las ciencias sociales y el campo de los “Estudios de género” va remplazando tanto a los “Estudios sobre las mujeres” (Women Studies) como a los “Estudios de las relaciones sociales entre los sexos” que habían prevalecido en la sociología francesa, dando lugar a diversos desarrollos teóricos que amplían, perfeccionan y reevalúan los contenidos del concepto de género”. (Arango, León y Viveros, 1995, p. 21).

El género entonces, es una categoría que no está dada por la condición sexual del sujeto ya que la posición de la mujer en cuanto a roles es producto de una construcción socio-cultural, donde la división social del trabajo está marcada por una clasificación biológica usada para determinar las labores que deben desempeñar de manera “natural” las mujeres y los hombres. Esta distinción es utilizada como un mecanismo de subordinación, ubicando a la mujer en los espacios privados y encasillándolas en lo doméstico, la maternidad y el servilismo frente a la figura masculina. Ello se debe a la cultura patriarcal y la subjetividad social, que se reproduce a través de la familia, la escuela, las instituciones laborales y las religiosas, de este modo lo femenino y lo masculino son representaciones sociales cargadas de simbolismo que inciden tanto en el orden social como en las representaciones que hacen las mujeres de ellas mismas (Molina 2010, citando a Lamas, 1985).

La teoría de género se inscribe en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma cultural del feminismo, este último derivado de la concepción feminista del mundo y la vida (Lagarde, 1996). Si bien, bajo la llamada cultura del patriarcado fue casi inexistente por varios siglos el aporte de la mujer como figura representativa (en términos simbólicos) de la femineidad; con la llegada al mundo intelectual y social de la perspectiva de género se resignificaron aspectos subjetivos y sociales del papel de la mujer en el mundo, con lo cual se intentó e intenta aún reconfigurar la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres.

Si bien esta perspectiva reconoce de manera explícita la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática, plantea que la dominación de género produce la opresión objetivando un lugar de desventaja de uno frente al otro, lo que genera vulneración aun cuando en las estructuras mentales de quienes las reciben está totalmente naturalizado (Hill Collin, 1993). Esta situación está directamente relacionada con la cultura en la que se ubique el sujeto, puesto que cada grupo social, colectivo y comunidad construye una

cosmovisión de mundo y en ella se manifiestan las formas en las que se interpreta y se actúa el sentido de género.

Sin embargo, el término género ha tenido una serie de cambios que se evidencian no solo en las actuaciones de las mujeres en la vida cotidiana, sino que también ha adquirido diversas perspectivas desde diferentes disciplinas al momento de abordarla. Con el movimiento feminista, las teorías, los paradigmas y los cambios circunstanciales y estructurales que se dieron con ello, muchas mujeres inician un proceso de recodificación de las estructuras mentales, donde se pone de manifiesto la sublimación y “exilio interno” al que han sido sometidas por siglos (González, 2006, p. 17).

No obstante, las transformaciones que se evidencian han sido pocas dentro de la esfera social actual, pues si bien las mujeres se han abierto campo en la economía, la vida laboral y las decisiones personales que pueden tomar frente a su condición fémina, tales como: el vestuario, el no ser madres y el no tener pareja estable, la llamada “independencia”, aun dentro de estas transformaciones se evidencia el lugar de desventaja en el que se encuentran pues las formas de exclusión y opresión se han transformado a la par con los cambios en las estructuras sociales y los roles siguen siendo asignados por la condición sexual, particularmente en el ámbito laboral (Alarcón, 1994).

La teoría feminista enmarcada en las teorías de género, ha tenido detractores que exponen argumentos donde dan a conocer las falencias por las cuales está teoría no cubre en su totalidad a todas las personas que se identifican bajo el género femenino. En lo que respecta a la condición étnico-racial/género Hill Collins, (1998), plantea que la teoría es incompleta e incorrecta y que bajo el velo de la generalidad de la categoría “mujeres” escondía su propio racismo.

“La supresión histórica de las ideas de las mujeres negras ha tenido una marcada influencia en la teoría feminista. Vistas más de cerca, las teorías presentadas como universalmente aplicables a las mujeres como grupo

resultan, en buena medida, limitadas por los orígenes blancos y de clase media de quienes las propusieron" (Hill Collins, 1998, p. 259).

La misma lógica de exclusión que habían vivido las mujeres afrodescendientes desde épocas de esclavitud atravesaba la práctica feminista. Eran las grandes ausentes de la historia de las mujeres, junto con las indígenas, lesbianas, migrantes, etc. Al feminismo le traspasaba el carácter liberal, burgués y universalista que las pioneras combatieron en tiempos de las Luces y de la Revolución Francesa cuando se trataba de las desigualdades con los hombres. "Una universalidad que no consideraba los contextos históricos, ni las experiencias individuales y colectivas de muchas mujeres que si bien eran víctimas del sexismo, eran también atacadas por los efectos de otros sistemas de dominación como el racismo, el clasismo, el heterosexismo" (Curiel, 2007, p. 02).

Así pues, el concepto de patriarcado se reconstruye en lo que se denomina feminismo negro, en tanto ha sido considerado como una dominación masculina indiferenciada, donde no se toman en cuenta las características contextuales, históricas y condicionales de las experiencias particulares donde la raza, la clase y la sexualidad juegan papeles fundamentales en la sociedad.

El feminismo negro si bien tomo como base algunos postulados de la teoría de género y feminista tradicional le impregnó su propio *stand point* (Collins, 1998). Lo "negro" en el feminismo viene dado como una diferenciación de un feminismo que solo era legitimado desde la visión desde mujeres blancas de clase media y burguesa y al mismo tiempo cuestionaba la "natural" fraternidad y solidaridad racial "negra" a posteriori impulsada por el nacionalismo negro.

La consideración de las múltiples opresiones de las mujeres en la que la raza, la clase, el género y la sexualidad son variables interdependientes, y que constituye lo que Patricia Hill Collins llama "*matriz de dominación*" (Ibíd.) es lo que en últimas generó una separación del feminismo tradicional. En este orden

de ideas se toma como referente conceptual lo que se denomina “feminismo negro” enmarcado en las teorías de género/raza que, como base conceptual, permite articular las categorías de análisis propuestas para este proceso investigativo, al tiempo que ayuda a sentar un paradigma que se encuentra sujeto a las condiciones laborales de las mujeres negras y que contribuye a identificar si las condiciones por las cuales este feminismo se organizó o en su defecto si las condiciones de existencia en el mundo social ha tenido cambios al menos en el mundo laboral.

Por lo anterior, es indispensable acercarse al concepto de “Interseccionalidad” acuñado por Kimberlé Crenshaw (1995), como respuesta a un feminismo occidental exclusivo que no consideraba a las mujeres de otras razas y clases sociales (Crenshaw, 1995) y a un movimiento negro exclusivo para hombre que no tomaba en consideración los aportes femeninos. Ambos movimientos no representaba las necesidades y particularidades discriminatorias simultaneas a las que estaban sometidas las mujeres negras, algo que la autora denominaría “riesgo múltiple y “opresiones entrelazadas”.

La Interseccionalidad hace referencia a “la situación en la cual una clase concreta de discriminación interactúa con dos o más grupos de discriminación creando una situación única”. (Expósito, 2012, p. 205). Dentro del contexto académico este concepto ha permitido interrogarse sobre la reproducción institucional de la desigualdad a partir de la discriminación múltiple, término que hace referencia a las diferentes situaciones en las que cada persona puede sufrir discriminación. Se puede interpretar como la acumulación en un mismo individuo de diferentes experiencias de discriminación (Expósito, 2012, p. 205).

Siendo que el feminismo negro lucha por tener un lugar en el que se tome en consideración los diferentes factores que influyen para que el concepto “mujer” no sea homogéneo y se tengan en cuenta las diferentes condiciones tales como contexto, clase social, religión, (particularmente) raza, entre otros, y la influencia de estos factores en las formas de ver y estar en el mundo, las posibilidades sociales, económicas, políticas y demás, se hizo necesario poner

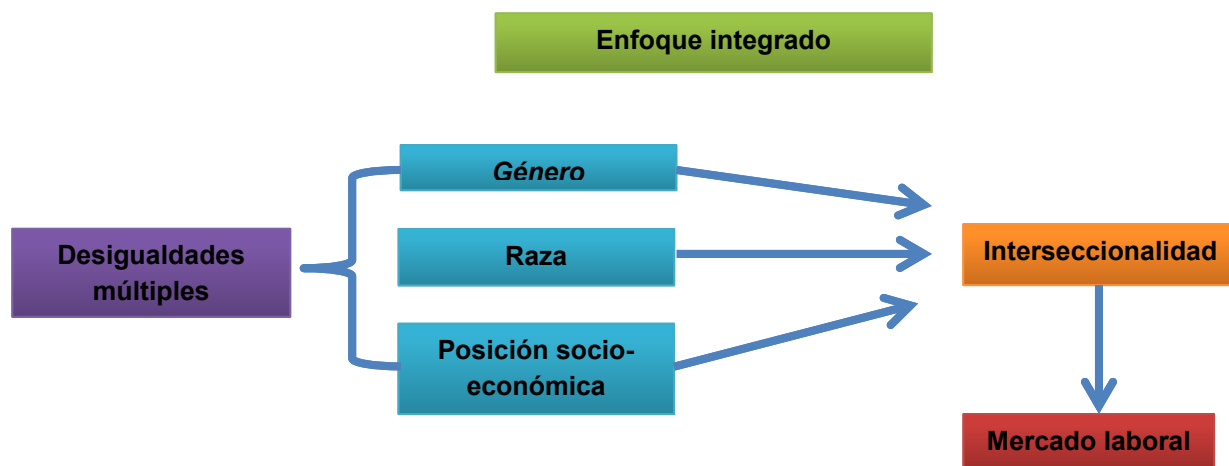
a interlocutar estos conceptos, denominados tipos de discriminación, a través de la intersección.

En este sentido, el feminismo negro plantea que sufren de una triple opresión que se ve marcada por la subordinación del hombre negro y la inferioridad frente a la mujer y el hombre blancos. Estas predisposiciones se dan como una construcción social naturalizada al punto que hace parte de la cotidianidad de la mujer negra por lo cual la triple opresión a la que es sometida pasa casi desapercibida incluso en el ámbito laboral.

“La tesis de “doble opresión” está sustentada por hallazgos que demuestran que si se consideran diversos indicadores sociales y económicos, tales como salarios, autoridad en el plano laboral, y estatus ocupacional, las personas con identidades subordinadas interseccionales (por ejemplo, mujeres negras, latinas, y algunos grupos de mujeres asiáticas-americanas) se ubican en la parte más baja del peldaño social, por debajo de las mujeres blancas y de los varones pertenecientes a las minorías étnicas”. (Valerie Purdie-Vaughns y Richard P. Eibach 2008; 379 citadas por Muñoz, 2011; 11)

En consecuencia con lo anterior la presente monografía busca interseccionar tres tipos de discriminación género/raza/condición social. Esta intersección se da tomando en consideración un contexto específico que es el eje sobre el cual se intersecciona; un espacio laboral.

Gráfica 3: Enfoque integrado de Interseccionalidad.



De este modo, la Interseccionalidad juega un papel sumamente importante en la construcción y desarrollo de investigaciones de orden social, económico y político que permiten visibilizar un conjunto de fallas estructurales en el sistema las cuales afectan mayormente a las mujeres negras (en el caso colombiano) y que deben ser corregidas mediante la implementación de estrategias de ley que logren articular estas condiciones en vez de hacer una sumatoria de ellas.

La Interseccionalidad entonces, ha originado un debate desde el feminismo y la reflexión académica, que se sitúa entre la universalidad del género como eje que debe regular las políticas de igualdad, y la consideración de que la desigualdad de género tiene diferentes acepciones que hay que integrar para dar respuesta a la heterogeneidad de las situaciones que viven las mujeres (Exposito, 2012, p. 218) que al momento no ha sido resuelta y desde allí se argumenta el vacío legal que existe en la mayoría de los países del mundo con respecto a la normatividad laboral con relación a la mujer negra.

Ahora bien, en lo que respecta a la “percepción”, este es un concepto clave en el marco de esta investigación ya que se quiere conocer precisamente cómo perciben las mujeres negras trabajadoras su entorno laboral y sus relaciones socio-laborales. *“En primer lugar, debe señalarse que estamos ante un fenómeno –la percepción– que, a simple vista, es individual y subjetivo. El componente cultural se aborda, generalmente, como circunstancia externa que demarca su configuración, dando cuenta de la influencia de los factores culturales y sociales sobre la percepción que el individuo tiene de sí mismo y de su entorno” (Atar, 2010, p. 10).*

En este proceso se toma la percepción desde un ámbito social en tanto se da en el marco de una colectividad por unas condiciones relacionales sociales basadas en unas representaciones que se tienen en determinados grupos poblacionales. Las representaciones sociales surgen de las representaciones que los individuos tienen sobre un fenómeno dado, el cual se comparte con los

otros individuos vinculados en un contexto o comunidad que poco a poco se transforman en representaciones compartidas y que finalmente se transmiten a las generaciones siguientes casi como “verdades” y son asumidas por las siguientes generaciones como “realidades”; por ello, la realidad que vivimos se nos presenta como “la realidad” única y verdadera, aunque ha sido el resultado de interacciones sociales en otros momentos, tal como son algunas interacciones que producimos hoy en nuestro contexto que serán “la realidad” para las generaciones siguientes.

De acuerdo a lo anterior es importante conocer algunos de los elementos que componen las representaciones sociales:

Prejuicios:

“Se relaciona específicamente con grupos sociales o individuos caracterizados por la pertenencia a una categoría social o por el hecho de presentar un atributo propio de esta categoría, se habla de prejuicio de color, raza, sexo entre otros. Es considerado como la expresión de una posición diferenciadora, por parte de la persona que lo manifiesta y que puede acompañarse de desprecio o incluso hostilidad.” (Arvelo, 2003, p. 146).

Creencias:

“Se refiere a la certeza que un individuo tiene acerca de una determinada cuestión. Pero también, una creencia será aquello en lo cual se cree fervientemente, las cuales permiten entender lo que dicen u hacen y explicar por qué lo dicen y lo hacen.” (Moya, 2004, p. 64)

Estereotipos:

“Son las opiniones y representaciones sociales cristalizadas, sirven casi siempre para justificar conductas agresivas, poseen un fuerte componente afectivo-emocional” (Arvelo, 2003).

Mitos:

“Significa “relato” o “lo que se ha dicho” en una amplia gama de sentidos: una expresión, una historia que posee, al parecer, propiedades esenciales, como fantasías, sentimientos y pensamientos cuya función es la de “mediador” en las contradicciones, alienándose innecesariamente así con una serie de movimientos interpretativos” (Kirk, 1985, p. 45).

Es así como tiene lugar la discriminación a partir de la aplicación de estos elementos en la vida cotidiana de los individuos que forman parte de una estructura sociocultural. La discriminación según Rodríguez, (2006) se denomina como una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendida. Esto implica que no puede reducirse a una mera suma de actos discretos o individuales ni a una cuestión de gustos personales o de libertad de opinión. “Su lógica de funcionamiento se halla en la expresión sistemática de desprecio hacia determinados grupos a los que los prejuicios o los estigmas (ambos socialmente contruidos, pero no defendibles racionalmente) han individualizado, separado y señalado” (Rodríguez, 2006, p. 26 – 27).

“Esta conducta de desprecio se ejerce con independencia de las acciones del grupo discriminado, por lo que decimos que la suya es una situación de desventaja inmerecida, ya que sus miembros nunca han hecho nada que justifique el maltrato y el desprecio en términos de justicia retributiva. Sus resultados son siempre la limitación de derechos y oportunidades fundamentales, aunque esta limitación se ejerza consciente y voluntariamente o se dé de manera inercial, involuntaria y hasta inconsciente” (Rodríguez, 2006, p. 27).

Con base a esta construcción sociocultural sobre la cual se crean estigmas que y estereotipos respecto a condiciones particulares de un grupo social específico se construyen creencias que finalmente desencadenan en prejuicios y estos se permean en todas las esferas de la vida social produciendo daños psíquicos, emocionales, socioeconómicos e incluso físicos en algunos casos en las personas que hacen parte de dicho grupo, todo esto se traduce en discriminación. Es este el caso la población femenina negra lo vivencia con mayor rigor, es por ello, que alrededor de las mujeres negras se han creado una serie de estigmas que las han convertido a su vez en símbolos de aspectos negativos.

Es por esta razón que es necesario comprender cómo se significan los símbolos que hacen parte de la vida social en la que se está inmerso, es

imprescindible conocer tanto los significados como los símbolos que acompañan la cotidianidad de estas mujeres y como el ser parte del mercado laboral ha hecho que redefinan su condición de género y raza o por el contrario se mantengan dichos significados expresados simbólicamente pues sin símbolos nuestro pensamiento y acción serían totalmente restringidos (Mead, 1972)

El individuo, como ser social, vive en interacción con otros individuos y/o grupos sociales, y son estos procesos de interrelación los que contribuyen de forma decisiva a la configuración de la personalidad del individuo. A esto Mead, (1972) afirma que muchas de las acciones humanas se dan como respuesta a otras acciones del grupo, porque todo grupo tiene un sistema de signos que significan algo.

CAPITULO IV

HALLAZGOS

Para describir las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., ubicada en La Paila (Zarzal- Valle), respecto a las condiciones laborales que les ofrece la organización y a las acciones de compañeros y jefes frente a su condición de género y racial se realizó un acercamiento a las mujeres negras trabajadoras de la empresa que se encuentran vinculadas bien sea directamente por la empresa o por CTA (Cooperativas de trabajo asociado), con las cuales se logró obtener información relevante para la investigación a través de la utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas, tales como: la entrevista semi-estructurada y la encuesta. Cabe mencionar que la información aquí suministrada se da bajo el principio de confidencialidad y de protección de las personas que accedieron a participar del proceso con el fin de no ocasionarles dificultades laborales.

Para la presentación de los resultados de la investigación se toman como eje fundamental las categorías de análisis presentadas en los objetivos específicos. De este modo, se retoman apartes de los relatos de las personas entrevistadas, los cuales se colocan en constante interacción con los resultados numéricos obtenidos a través de las encuestas, con lo cual, se realiza un análisis que se contrasta con la teoría. Así pues, los resultados se presentan en tres apartados: Condiciones de bienestar laboral de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal- Valle); Ocupaciones, roles y estatus laboral de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. ubicada en La Paila (Zarzal- Valle); Acciones y comportamientos de exclusión evidenciados por las mujeres negras en el entorno laboral de la empresa colombina s.a. ubicada en La Paila (Zarzal- Valle).

4.1. CONDICIONES DE BIENESTAR LABORAL PARA CON LAS MUJERES NEGRAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA COLOMBINA S.A. UBICADA EN LA PAILA (ZARZAL- VALLE).

Según el código sustantivo del trabajo (CST) todas las organizaciones empresariales deben tener un área de recursos humanos donde se maneje lo concerniente al bienestar laboral de los empleados; es a través de esta legislación como se definen una serie de parámetros con los cuales los trabajadores de cualquier empresa que se encuentre en el territorio nacional colombiano pueden exigir su derechos o en su defecto, denunciar falencias que atenten contra la plena realización de sus condiciones laborales.

No obstante, en dicha Ley no se habla específicamente de la población femenina negra por ello, no se tomó como referente la Ley en su totalidad, sino aquellos artículos de la misma que involucren la condición de género y la condición racial por separado. Además de aspectos generales de bienestar laboral a los cuales todos los trabajadores indistintamente tienen derecho:

4.1.1. Seguridad social

La seguridad social involucra el acceso a la salud, a través de un régimen específico (contributivo), caja de compensación familiar, seguro de riesgos profesionales, fondo de cesantías y fondo de pensiones. Según la encuesta realizada, el 100% de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. sede La Paila, tienen acceso a seguridad social, al igual que a la dotación y demás utensilios necesarios para la debida realización de sus labores. Esta particularidad se resume en que todas las organizaciones empresariales deben indistintamente brindar salud y protección a las personas que trabajen en ellas, aspecto que está avalado por los apartados 6 y 7 del artículo 58, del código sustantivo del trabajo (CST), Ley 1562 de 2012.

Siendo que Colombina S.A. es una de las organizaciones empresariales más reconocidas en el país, resulta inverosímil que atente contra la legislación vigente frente a este aspecto (aunque podría suceder), pues anualmente se someten a interventorías que vigilan el cumplimiento de esta legislación aun cuando la población empleada trabaje directamente por la empresa o por cooperativas.

Sin embargo, las dos enfermeras ex trabajadoras de la empresa Colombina S.A. por el convenio con Clínica de oriente; IPS de la EPS Coomeva, afirman que en las instalaciones de la empresa se presentan dificultades en términos de infraestructura, dotación y atención para los empleados, en lo que a la parte clínica respecta.

“Vea había un señor que era diabético, ya se veía muy acabado por la patología, con ese señor uno ya sabía y había que correr [...] el día anterior había estado en consulta y nosotras le informamos a la Doctora Paula que ese señor estaba muy mal y justo al otro día ese señor se amputo un dedo, pero como no había nevera no hubo forma de reconstruirlo (el dedo) y lo perdió...”
(Entrevistada 8, María Elsy).

Por otra parte, según los resultados de la encuesta, aun no existen mecanismos de protección frente a la posibilidad de desempleo, lo que también hace parte de la seguridad social del trabajador, el cual, en caso de ser despedido por el motivo que fuese no está en la capacidad de continuar con una vida financiera estable hasta conseguir un nuevo empleo (Ministerio del trabajo, 2013).

4.1.2. Contratación y tercerización del trabajo

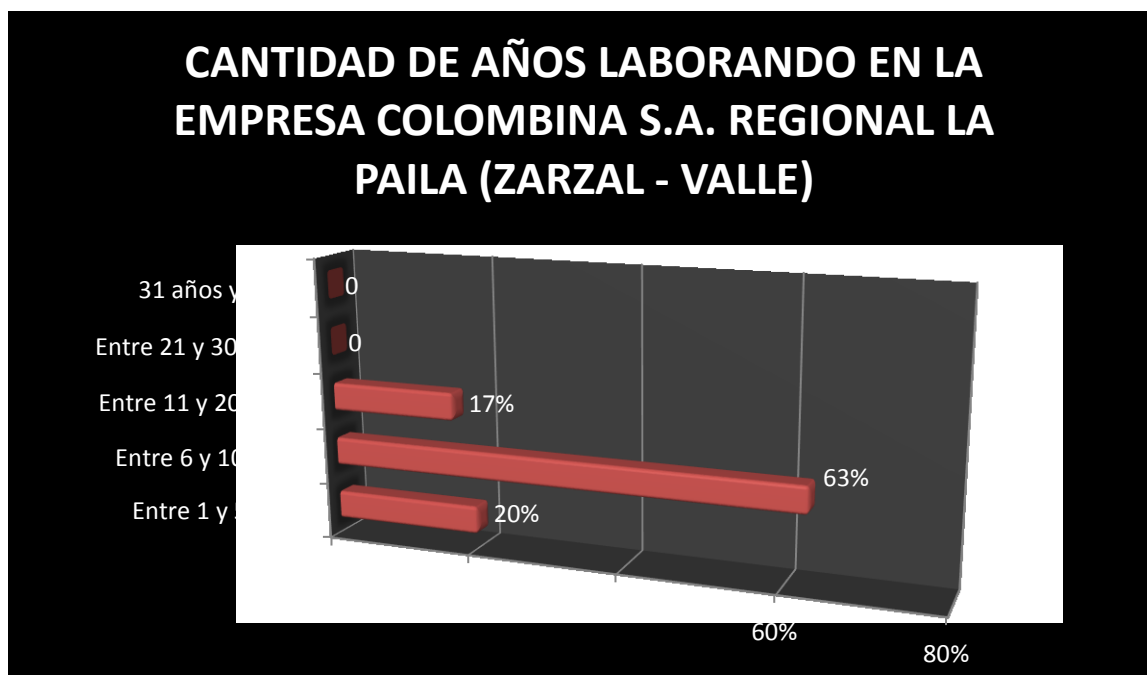
Si bien, todas las trabajadoras negras de Colombina S.A., regional La Paila, están adscritas a lo que se denomina trabajo formal, la gran mayoría de ellas se encuentra contratada a través de cooperativas de trabajo asociativo (CTA). Actualmente sólo 10 de las 115 trabajadoras negras de Colombina S.A. sede

La Paila se encuentran vinculadas a la organización directamente por la empresa, el restante se encuentran adscritas a cualquiera de las 5 cooperativas que actualmente desempeñan trabajos de contratación indirecta para la organización. Esto corresponde a la tercerización en el trabajo que *“responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y evitar a la organización la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo”*. (Claure, 2007, p.157). En otras palabras, la tercerización es un mecanismo que viene siendo utilizado con mayor frecuencia en la industria mercantil colombiana, para evitar contratar directamente o establecer un vínculo laboral con los trabajadores.

Coofecol, la federación de cooperativas de Colombia, plantea que previo a la construcción del Decreto 3553 de 2008, reglamentario de la Ley 1233, la tercerización no tenía una reglamentación clara que protegiera a los asociados de las CTA. Con esta reglamentación se incluyó un régimen de derechos mínimos irrenunciables para los trabajadores asociados, como la compensación mínima mensual, la protección a la maternidad y al menor trabajador, y realizó algunas precisiones referentes a la seguridad social integral. No obstante, esta Ley ha generado mucha polémica entre diversos sectores políticos porque aun cuando las CTA cumplen con las normas mínimas, no brindan la misma calidad con relación a las condiciones laborales que brinda la contratación directa por la empresa.

Como se evidencia en el gráfico 4, más de la mitad (63%) de la población sujeta al estudio tienen en promedio entre 6 y 10 años de trabajo en la organización empresarial, el 20% entre 1 y 5 años; y el 17% entre 11 y 20 años, lo que justificaría que al menos quienes llevan la mayor cantidad de años, al momento, ya hicieran parte de la contratación directa por la empresa, sin embargo, este ideal no se presenta. Esto en tanto, para las organizaciones empresariales resulta rentable este tipo de contratación pues reduce gastos e impuestos (Stolovich, 2011, p. 23).

Gráfica 4: Cantidad de años laborados por las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal).



Esta problemática aunque no se presenta de manera exclusiva en la población femenina negra si es una muestra de que, esta modalidad incrementa la precarización del trabajo.

La tercerización se ha convertido en un fenómeno social que afecta de manera directa las condiciones de existencia de los trabajadores que hacen parte de las CTA, pues además de contar con salarios más bajos, menos derechos laborales y restricciones en los beneficios de Ley, esta forma de contratación obstruye la organización del colectivo de trabajadores, lo cual conlleva a que estos empleados tengan una precarización laboral que finalmente los ubica en un lugar donde difícilmente pueden acceder a la movilidad laboral (Basualdo y Morales, 2014 citados por Info News 2014).

Al igual que la tercerización, el proselitismo que se ve en las organizaciones empresariales en Colombia va en aumento, 2 de las 15 entrevistadas aseguran que su contratación en la empresa se dio por recomendaciones políticas y 5 de

ellas afirmaron que tuvieron influencia de al menos un familiar dentro de la organización para ser contratadas.

“No mami, no ve que mi tía trabajaba allá, entonces cuando dijeron que iban a recibir gente yo mande la hoja de vida pero la chucé a ella pa que me ayudara... Ella hablo con esa señora de allá que contrata la gente y listo a la semana me llamaron, eso sí me tocaron hacer todas las pruebas normal, como todo el mundo...” (Entrevistada 1, Diana)

Si bien este argumento podría presentarse como una ventaja adicional para las trabajadoras negras que han acudido a la “palanca” para entrar a la empresa es todo lo contrario, esa técnica de acceso al empleo no es utilizada para obtener ventaja frente al resto del colectivo que desea participar de la oferta laboral. Las entrevistadas que afirman haber utilizado la famosa “palanca” para acceder a su empleo, exponen, luego de ser cuestionadas al respecto, que después de haber enviado en varias oportunidades su currículum a la empresa y no recibir respuestas positivas, acudieron a este método para adquirir el empleo.

“¡Si yo sé que allá mí prima me puede ayudar!... si usted necesita el trabajo y ve la oportunidad, ¿usted la desperdicia? es que yo ya estaba mamada de mandar hojas de vida y nada que me llamaban y si tenía ahí la palanca... ¡no! Lo malo de la rosca es no estar metido en ella...” (Risas) (Entrevistada 13, Yamileth).

“Como es que yo llevo 2 años enviando la hoja de vida a Colombina, soy de aquí de Zarzal, soy conocida por mucha gente que trabaja allá y soy una persona de bien, ¡yo me considero buena trabajadora! pero en esos dos años nomas era meta y meta blanquita y yo espere, espere; nooo mami yo si busque quien me ayudara” (entrevistada 4, Karen)

Como se puede ver la entrevistada 4 plantea que a las mujeres mestizas, “blanquitas” como las denomina, que aplicaron a los cargos a los que ella también aplicó fueron contratadas, mientras ella esperó por 2 años para poder

ingresar a la empresa y sólo en el momento en el que utilizó la “palanca” puedo acceder al empleo, esto da cuenta de una característica en la contratación la cual alude a que es posible que se tomen en cuenta aspectos fenotípicos para la contratación. Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977) plantean que para los encargados de elegir al personal en una organización, la información disponible respecto a las habilidades de candidato es escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, es decir, socialmente tienen construidos patrones que interfieren en su psiquis, lo que les indica que estas personas por sus características observables (las cuales comparten con un grupo determinado) pueden tener determinado comportamiento o habilidades.

“Dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgos de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc. Aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces está tomando la decisión correcta” (Barquero, Guataquí y Sarmiento, 2000, p.10).

En este orden de ideas y sabiendo que este aspecto se ha ido fortaleciendo en el imaginario de la población negra, más aún entre las mujeres negras, por la experiencia y los múltiples casos que se presentan a diario en el país, se tiene la concepción de que es necesario acudir a estrategias que garanticen la vinculación laboral, entre ellas, la utilización de influencias dentro de la organización para ser tomados en cuenta en las vacantes requeridas.

Siendo que este no es un estudio de orden comparativo no se puede afirmar que esta estrategia no es usada por mujeres mestizas y hombres tanto negros como mestizos, sin embargo, es de aclarar que este estudio busca conocer las percepciones que tienen las mujeres negras frente a sus condiciones laborales dentro de una organización empresarial, por tanto, el hecho de que justifiquen su accionar frente a la forma de adquirir el empleo a través de su condición de género y raza, implica que manejan la percepción de tener que acudir a

estrategias no formales e incluso que se pueden denominar deshonestas para adquirir un empleo.

Esto pone de igual forma un cuestionamiento sobre cómo creen ellas que las percibe la empresa pero particularmente cómo las perciben las personas encargadas de selección de personal, pues todas las entrevistadas coinciden en que antes de llegar a ser empleadas tuvieron que aplicar a las vacantes en varias oportunidades.

¡Usted sabe!, ¿cuántas veces no fui a su casa a que me arreglara la hoja de vida para mandarla a Colombina? Y vea apenas me llamaron hace dos meses. (Entrevistada 4, Karen)

“...Dígame usted en este trabajo ¿cuántas mujeres negras ha visto que están en la empresa?, para toda la gente que trabaja somos poquita... y eso que muchas ya llevamos un poco de años...” (Entrevistada 13, Yamileth)

“Si influye ¡pero no como usted cree!, no es porque sea mujer o negra que tienen preferencias con uno, al revés a uno le toca más verraco...” (Entrevistada 3, Yurani)

Carlos Sourdis en su artículo “Aún hay asomos de racismo” (1997) expone que en este país, aun cuando las condiciones laborales se han ido modificando con el pasar de los años y los cambios legislativos, *“para los negros es difícil acceder buenas oportunidades de trabajo, pero lo es más difícil para las negras. Es decir, en el caso de las negras se suma la discriminación de sexos - que limita la oferta de buenas oportunidades laborales para las mujeres, a la dificultad causada por la discriminación racial”*.

4.1.3. Jornadas laborales

En lo que a las jornadas laborales se refiere en Colombina S.A. sede La Paila, se manejan jornadas de entre 8 y 12 horas dependiendo de las necesidades

del área al que se pertenezca dentro de la empresa. Estas jornadas se dan en turnos rotativos de 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am en el caso de las 8 horas pero también dobles turnos que suman hasta desde 12 hasta 16 horas diarias.

Estas jornadas de 12 horas continuas no se adaptan a las 48 horas de trabajo semanales que estipula la ley. Si la jornada se excede a 12 horas diarias durante una semana completa, es decir, 7 días, serían en promedio 84 horas semanales, lo que equivale a 36 horas más de trabajo. El artículo 161 del código sustantivo del trabajo reza que *“La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”*

Además el párrafo del punto D del mismo artículo estipula:

“El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo” (Artículo 161, Código sustantivo del trabajo).

Por lo tanto, aun cuando estas jornadas sean remuneradas según la Ley, esta dinámica laboral atenta contra el código sustantivo del trabajo.

Además, se viene presentando una práctica a la que las trabajadoras entrevistadas llaman un “pase libre”. Esta modalidad, que se presenta con frecuencia en la empresa, y está directamente relacionada con la producción, es un periodo de tiempo en el cual un número indeterminado de empleados, contratados por medio de las CTA, son removidos de su puesto de trabajo hasta nueva orden, algo así como unas vacaciones forzosas no remuneradas. Previo a la salida en “pase libre” el empleado no recibe notificación escrita, sólo es avisado verbalmente por medio de su supervisor, quien además es el encargado de decidir quienes salen por este periodo. El “pase libre” oscila entre una semana y 3 meses, incluso afirman que en ocasiones se le llama nuevamente al empleado para informarle su retiro definitivo.

“Es que la situación está muy dura, ahora con los dichosos pases libres que han sacado, todo el tiempo se la pasa uno por fuera, ¿es que usted cree?, la última vez me sacaron dos semanas y el paguito me llegó... ¡uuuummm!... no me alcanzó ni pa las cosas de la casa...(Entrevistada 2, Lizeth)

“Usted se imagina uno esperando 1, 2, 3 meses a que lo vuelvan a llamar y llegar uno y que le digan, ¡hay no esta niña, es que ya no requerimos sus servicios! Son pasados de atrevidos [...] un compañero se volvió como loco, casi le pega a esa señora” (Entrevistada 5, María Eugenia)

Cabe resaltar que esta modalidad no se presenta exclusivamente con las mujeres negras que laboran en la empresa, no obstante, es información relevante porque las afecta en mayor proporción, ya que, el 91,3% de las mujeres negras están contratadas por medio de alguna CTA y los pases libres se presentan sólo con trabajadores contratados de manera terciaria. Además esta modalidad da cuenta de una falencia de la estructura organizativa de cara a las condiciones laborales de los trabajadores entre los cuales hacen parte las mujeres negras, sujetas al presente estudio.

4.1.4. Asignación salarial

En concordancia con la práctica del “pase libre”, se presentan muchas falencias frente a la asignación salarial de los y las empleadas de la empresa Colombina S.A. regional La Paila, esto en tanto al ser retirados de sus labores durante un período de tiempo no remunerado, los ingresos se reducen, lo que representa una problemática para los empleados pertenecientes a las CTA. Esto no sólo afecta su bienestar laboral, atenta contra sus condiciones laborales y por demás contra la calidad de vida de ellos (as) y sus familias.

Sin embargo, se indagó a las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. regional La Paila respecto a la relación existente entre su asignación salarial y su condición de género/raza, frente a ello, respondieron

desde dos puntos de vista. Por un lado, la gran mayoría estuvieron de acuerdo con respecto a que su asignación salarial era menor a la de los hombres y manifiestan su inconformidad con esta situación, haciendo alusión a su condición de género, pero afirman que su condición racial no influye de ningún modo.

“Los hombres con el cuento de que pueden cargar más peso en caramelo y aguantar más... pues a nosotras nos mandan pa envasado y empaque que ellos dicen que es tranquilo, pero valla ellos a hacerlo y ¿cómo lo hacen? ¡Mal! Porque no saben, es que eso es de delicadeza” (Entrevistada 6, Sandra)

“...Así como hay compañeros muy considerados, hay otros que, miya, no les importa que uno este trapiando, es que ellos creen que es que lo que uno hace no vale y ¡así no es!, ellos ganan más pero uno también debería ganar un poquito más, es que el trabajo de uno es pesado y eso que ahora es peor cuando me tocaba en las oficinas era más suave” (Entrevistada 5, María Eugenia)

Sabogal, (2012) plantea que en Colombia, las mujeres tienen salarios menores que los hombres pese al aumento en su participación laboral, al mayor número de horas trabajadas y a la igualación entre hombres y mujeres en ciertas características observables, tales como la educación y las capacidades y/o habilidades para el desempeño de labores dentro de una organización.

Aun así, este aspecto no se puede considerar como discriminación salarial pues *“La discriminación salarial por género ocurre cuando a las mujeres se les paga un salario inferior al de los hombres por realizar exactamente el mismo trabajo. En este caso se habla de segregación laboral pues esta ocurre cuando a las mujeres se les asigna únicamente ciertos oficios y tareas que son catalogadas como femeninas y que, por lo general, tienen salarios inferiores a las tareas masculinas o mixtas”* (Barraza, 2010, p. 07), por ello, el fenómeno ocurrido dentro de la empresa Colombina S.A., según las entrevistadas, es la segregación laboral por condición de género ya que plantean existen áreas

(chocolatería y caramelo) restringidas donde sólo tienen cabida los hombres y particularmente en estas áreas la asignación salarial es mayor que la de las áreas donde laboran las mujeres (empaque y sellado).

Además se presenta otra forma de discriminación denominada “discriminación económica” (Amarante y Espino, 2005). La discriminación económica en el mercado de trabajo implica que individuos (o grupos de individuos) con las mismas “características económicas” (*“Las características económicas son aquellas que afectan la productividad marginal de un individuo; desde el punto de vista empírico, estas características económicas suelen identificarse con la educación, el ausentismo escolar, la fuerza física, el coeficiente intelectual”* (Amarante y Espino 2005, citados por Barraza 2010, p. 09), reciben diferentes salarios por que se les asignan labores de menor categoría que a los que no pertenecen a dicho grupo, y estas diferencias están correlacionadas con ciertas características individuales “no económicas”.

Esta discriminación económica si bien corresponde en algunos casos a la capacidad física de las personas, que en la organización empresarial Colombina S.A., es marcada y justificada en tanto ciertas áreas lo requieren, existen otra serie de características que no corresponden a la fuerza física tales como el posicionamiento de las mujeres en el área de empaque donde los hombres también podrían laborar. Este aspecto evidencia que existe una división de tareas con relación a la condición de género que segrega y por demás contribuye a la discriminación económica.

Por otra parte, el grupo restante afirma que en efecto la condición racial no interfiere en su asignación salarial; no obstante, manifiestan que aunque han notado que su salario muchas veces es menor al de sus compañeros hombres, no se sienten inconformes con esta situación en tanto, manifiestan, las labores desempeñadas por ellos son mucho más exigentes que las desarrolladas por el personal femenino.

“Yo no le veo problema a eso, es que estas muchachas por todo pelean [...] es que, que pecao también de estos muchachos, les toca cargar un poco kilos, una mujer no puede con eso, ese caramelo toca alzarlo y eso es en unas calderas grandísimas con unas pailísimas y eso con un (como es que se llama eso) ¡palostre!, revolviéndolo” (Entrevistada 1, Diana)

Este tipo de comportamiento puede obedecer en primera instancia a que en efecto las labores asignadas a los hombres del área de caramelos, chocolatería, entre otros; tienen una carga física muy fuerte, por lo cual llaman a la comprensión e incluso compasión de sus compañeras. Por otro lado, el hecho de que no se sientan afectadas por la asignación salarial habla de un proceso de sumisión que está adaptado al modelo patriarcalista que ha regido en occidente. En lo que respecta a la construcción simbólica de la mujer negra, la condición histórica no tiene muchos cambios, Luna y Castro, (1999), exponen la desigualdad estructural que se ha reproducido por siglos a través de los imaginarios que se construyeron en la sociedad occidental donde el hombre ocupa un papel de mando en el hogar, siendo el proveedor y la mujer una postura de sumisión.

Este imaginario, que ubica a las mujeres en lugares de inferioridad frente al hombre, ha traspasado el ámbito doméstico y se ha insertado en todas las esferas de la vida social. La división del trabajo por género es una construcción que se ha naturalizado en la cultura occidental, a tal punto, que incluso aspectos segregacionales como la elección de la profesión en relación con el género se han “normalizado”, es decir, se establecen en la sociedad cánones que indican que tipo de oficios debe ejercer tanto el hombre como la mujer y cuál es el rol que debe ocupar en su lugar de trabajo (Kabee, 1998). Este fenómeno de ubicación laboral a través de las divisiones de género guía las dinámicas comportamentales de las personas y de las organizaciones empresariales, evitando de este modo que las mujeres logren ocupar espacios que permitan una asignación salarial proporcional a la de los hombres (Guzmán, 2002).

En conclusión, en este capítulo se pudo determinar que se presenten procesos de exclusión racial dentro de la organización en lo que respecta a contratación, pues las mujeres negras plantean la necesidad de utilizar métodos como la “Palanca”, para acceder a un puesto de trabajo, luego de participar en los procesos de convocatoria en repetidas oportunidades sin respuesta positiva y perciben que las mujeres mestizas no tienen la necesidad de acudir a este tipo de métodos pues su contratación no está permeada por la condición racial. Por ello, se mantiene entre las trabajadoras negras una percepción de prevención y duda frente a lo que fue su proceso de contratación, esto en tanto, muchas de ellas tienen preconcebido el hecho de tener que pasar por filtros distintos a los que tienen que pasar las personas que no tienen su condición de raza.

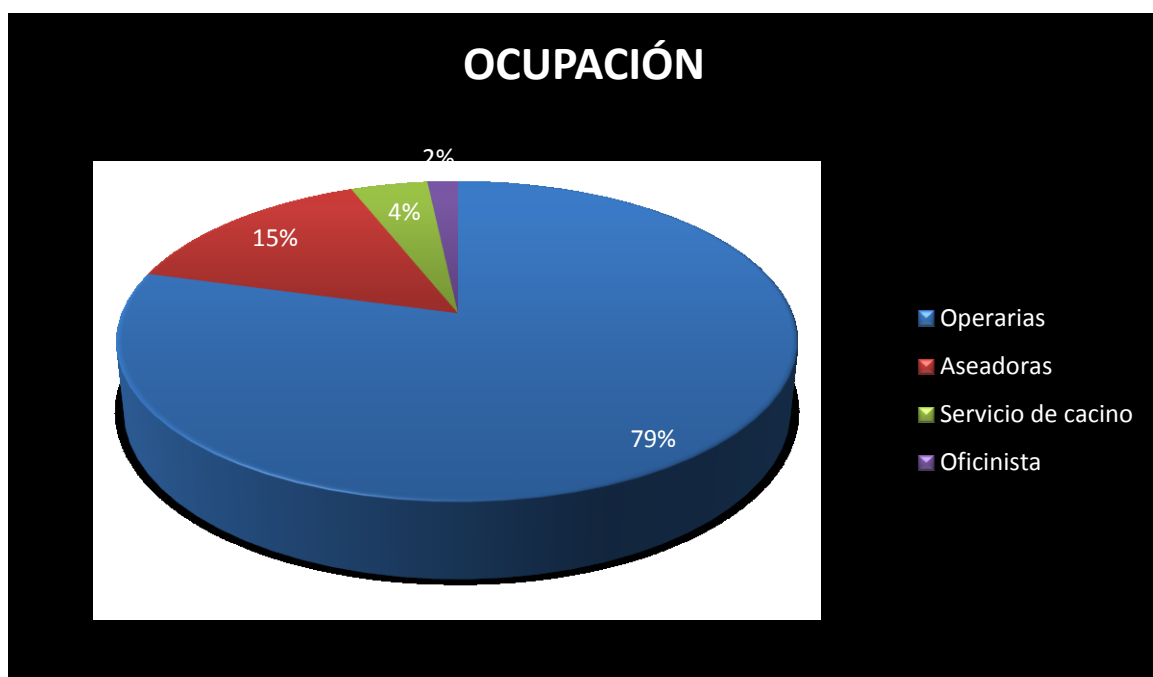
Además en lo que respecta a la seguridad social, las jornadas laborales y la asignación salarial, se hacen evidentes una serie de falencias que afectan indistintamente a la población trabajadora de la empresa Colombina S.A. regional La Paila y en mayor proporción a la comunidad femenina negra en tanto la mayoría no se encuentran contratadas directamente por la empresa.

En lo que se refiere a la condición de género se denotan aspectos que pueden sugerir una posible discriminación, pues la mayoría de las mujeres entrevistadas presentan molestias frente a las diferencias salariales y quienes no las presentan de igual forma corroboran la desigualdad salarial, de este modo, se reafirma a través de las teorías e investigaciones que si bien estos grupos (hombres y mujeres) no realizan las mismas labores, si se le da un valor minúsculo a las tareas desarrolladas por las trabajadoras.

4.2. OCUPACIONES, ESTATUS Y MOVILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES NEGRAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA COLOMBINA S.A. UBICADA EN LA PAILA (ZARZAL- VALLE).

En lo que a ocupación respecta, las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A. regional La Paila, se encuentran laborando los cargos de menos estatus en la escala jerárquica empresarial. Como lo muestra la gráfica 5 más de la mitad, es decir, el 79,2% se encuentran laborando como operarias manuales (envoltura, empaque, etc.), seguido por el 14,7% que se encuentran laborando en el área de servicios generales como aseadoras; el 4,3% se encuentran en el casino realizando labores de cocina y tan sólo el 1,7% se encuentra en el áreas de oficinas ejerciendo labores de secretariado y apoyo al personal directivo.

Gráfica 5: Nivel ocupacional de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle)



Este sistema ocupacional en el que se encuentran inmersas estas mujeres tiene características que están directamente relacionadas con su condición de

género y racial. En primera instancia, al hacer un análisis frente a las ocupaciones según el género, se hace evidente que están relacionadas con construcciones sociales las cuales ubican a la mujer en roles que implican tareas domésticos tales como la realización de actividades de aseo; labores manuales con la envoltura y el envasado que se han designado a las mujeres por su “delicadeza natural” o en su defecto labores que están menos valorados que las realizadas por los hombres.

“Los hombres no son buenos pa eso, ellos se encargan de otras sesiones o afuera en el cargue, ellos son muy toches y no lo hacen bien...” (Entrevistada 1, Diana)

“Nosotras trabajamos en envoltura, es una sección sólo para mujeres...” (Entrevistada 6, Sandra)

Todaro y otras (2000), Hola y Todaro, (1992) señalan la existencia de una jerarquización marcada en los campos laborales donde se asignan ciertos roles y ocupaciones a las mujeres que están relacionados con el quehacer doméstico o con lugares subalternos al de los hombres, definiendo territorios masculinos que generalmente circulan alrededor de las posiciones con poder y de estatus.

La otra característica está relacionada con la intersección mujer/negra, pues todas estas labores están relacionadas con el servicio y la subordinación heredados de la época de la colonización, pero además se muestra sumisión e incluso conformidad frente a su ocupación pues la sociedad y el medio laboral así lo exigen, por esta razón, ellas han aprendido a aceptar ciertas situaciones por mantener el empleo. De este modo, aún se mantienen patrones ocupacionales que ubican a la mujer negra mayoritariamente en empleos relacionados con el servilismo y pocas veces se les ve en puestos que involucren status.

“...Cuando yo trabajaba haciendo el aseo en las oficinas ¿pa qué? me fue muy bien todos eran: ¡mi negra por aquí, negrita por allá!, todos me querían mucho... pero porque nunca se les llegó a perder nada y yo siempre les tenía su cafecito y sus cositas bien arregladitas ¿pa qué? no me puedo quejar...”
(Entrevistada 5, María Eugenia)

“Si es difícil porque uno se siente mal cuando lo agreden pero el jefe es el jefe y uno no puede patiar la lonchera” (entrevistada 7, Patricia)

Castellanos Accorsi (2001) explican cómo las mujeres negras significan posiciones a partir de lo aprendido en la socialización con respecto a su condición racial y social; además de las relaciones de poder que se dan en el trabajo del servicio donde su rol está sujeto a la sumisión y el servilismo desconociéndose a sí mismas como sujetos culturales y emocionales.

Viveros (2009) plantea que a la población femenina negra se le ha castrado mental y psicológicamente su pensamiento político, esto ha conllevado a que tengan una percepción de cohibición frente a los espacios de poder e inconscientemente perpetúen barreras que les impiden llegar a ellos.

“La discriminación es resultado de una imposición social así como de la “autodiscriminación”. En ella interactúan factores de demanda y de oferta. La discriminación del empleador influye en la forma en que los grupos discriminados se perciben a sí mismos, lo cual a su vez afecta el grado en que ellos mismos buscan ciertos tipos de empleos y perciben su status y rol social. Las preferencias del empleador en términos de género y origen étnico afectan los patrones de promoción y, por lo tanto, impactan en el capital humano de los distintos grupos y en su motivación. Por otro lado, el capital humano de los grupos excluidos, sus expectativas y demandas influyen en las prácticas de contratación de los empleadores” (Ñopo Saavedra, Torero y Moreno, 2004, p. 06)

Estas cifras que indican que las mujeres negras ocupan puestos de trabajo de bajo estatus en la empresa Colombina S.A., regional La Paila, se pueden

interpretar también a partir de las condiciones pre –mercado, es decir, este fenómeno está relacionado directamente con las condiciones sociales, económicas y culturales de estas mujeres.

La estructura social en la que históricamente se ha visto envuelta esta población ha sido determinante para que ocupen pocos espacios laborales con alto estatus en la escala jerárquica, pues aspectos como las posibilidades de acceso a la educación tanto básica como media y superior, la ubicación geográfica tanto urbana como rural, los niveles de pobreza y el paradigma cultural de las condiciones género/raza (que sigue manejando en gran parte de la población occidental los imaginarios y representaciones frente a los campos que deben abordar estas mujeres), son características que dificultan el ascenso laboral y por tanto, la movilidad social (Molina, 2010).

Así pues, el estrato socioeconómico de estas mujeres es un factor que influye en el estatus ocupacional, ya que, como lo muestra la gráfica 6, tan sólo el 6,9% de la población sujeto de estudio se encuentra en el estrato medio 3, el 63,4% se ubican en el nivel medio bajo 2 y el 29,5% se ubican en el nivel bajo 1. Estos datos, sumado a otros aspectos como la educación, la ubicación geográfica, etc., contribuyen en explicar el porqué de la poca movilidad social de las mujeres negras trabajadoras de la empresa en cuestión, esto en tanto más del 50% de ellas llevan laborando en promedio entre 6 y 10 años y al momento, tan sólo 10 de ella se encuentran contratadas de manera directa.

Gráfica 6: Estrato socioeconómico de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle).

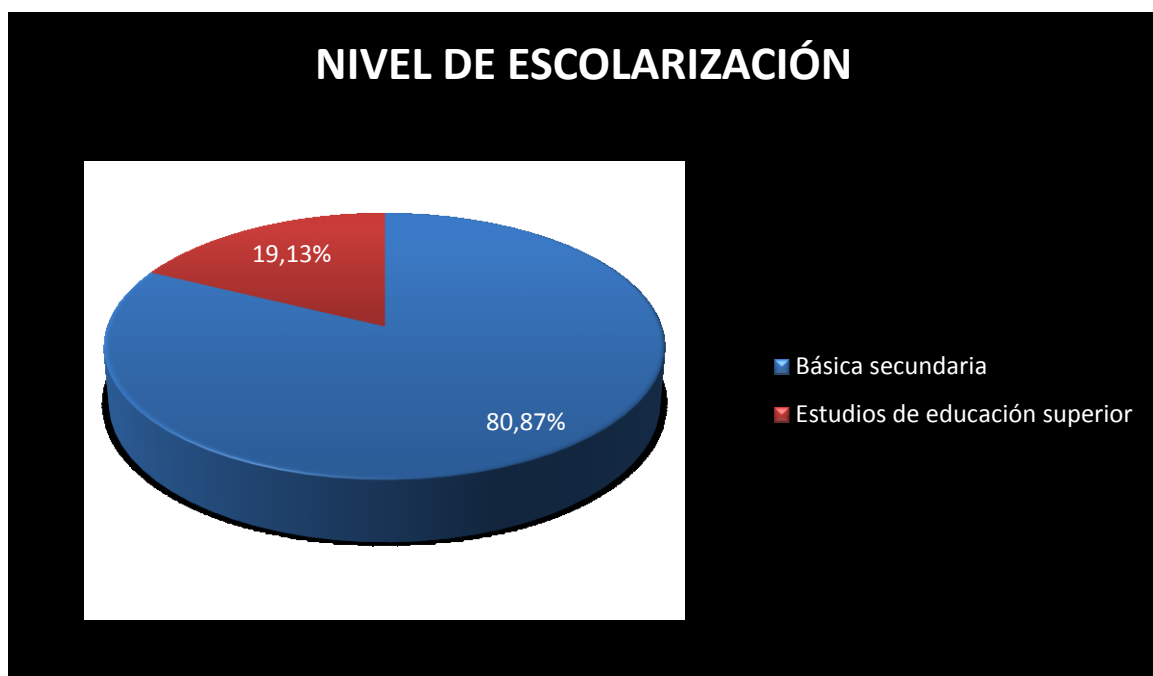


Por lo anterior, se plantea que la condición socioeconómica ha sido un eje que ha influenciado la ocupación dentro de la empresa y a su vez la ocupación afecta la condición socioeconómica de estas mujeres, puesto que el estrato socioeconómico se mide a través de una serie de características de los hogares que aunque no incluye los ingresos (Ley 142, artículo 101.1), si están determinados por la capacidad económica. En este orden de ideas, el estrato socioeconómico es proporcional a los ingresos y estos a su vez corresponden a un sueldo que está determinado por la ocupación.

No obstante, el estrato socioeconómico es sólo uno de los factores incidentes, el cual además se intersecciona con otros factores que acompañan la historia y condiciones de vida de las mujeres negras. Otro elemento que se adhiere a este fenómeno es el nivel de escolaridad, uno de los requisitos indispensables para ocupar cargos que representen mayor estatus dentro de una organización empresarial.

Así pues, tomando en consideración los resultados respecto al estrato socioeconómico el cual influye en el nivel educativo y viceversa, se indagó sobre el nivel de escolarización de estas mujeres. De un total de 115 mujeres negras que laboran en Colombina S.A. regional La Paila, el 19,13% cuentan con un nivel de educación superior⁵ y el 80,87% ha realizado estudios hasta el nivel de básica secundaria. Es necesario mencionar que haber realizado estudios hasta el nivel de básica secundaria es un requisito indispensable para ser empleado dentro de Colombina S.A., regional La Paila.

Gráfica 7: Nivel de escolarización de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle).



La educación entonces representa un factor indispensable para el ascenso laboral y por tanto para la movilidad social. Desde una perspectiva crítica, frente a este valor tan enfatizado de la educación como canal o factor de movilidad Parra (1973) expone que el cierre del canal de movilidad es más agudo en pequeños pueblos, en personas con distinción racial, en los estratos

⁵ Entiéndase por educación superior, estudios técnicos, tecnológicos y universitarios.

bajos, entre otros, por ello afirma, *“La educación no es un canal sino una válvula que impide el ascenso de los estratos bajos y mantiene arriba a los estratos altos”* (Parra, 1973, p. 69)

Lo expuesto por Parra (1973) valida que las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., además de tener unas particularidades étnicas y de género que las ubica en una posición de exclusión cuentan con precarias condiciones pre-mercado; población con bajos niveles de escolarización (88,87%) y bajo niveles socioeconómicos (92,9%); por tanto tienen muy pocas probabilidades de escalar dentro de la jerarquización social que se da al interior de cualquier estructura socioeconómica, en este caso, en el ámbito laboral. Por tanto, la educación, la distinción tanto racial como de género, el nivel económico y demás características que poseen las mujeres sujetas a este estudio, son factores determinante para mantener el estatus quo que obstaculizan la movilidad socio laboral.

Es así como se demuestra que tanto la educación como el estrato socioeconómico inciden en el nivel ocupacional de las mujeres negras que laboran en esta empresa. Sin embargo, existe un componente adicional que se explica a través de la percepción de las mujeres negras respecto a su condición laboral. Es decir, al indagar por las posibilidades que brinda la empresa para realizar estudios, el 100% de ellas expone tanto en las encuestas como en las entrevistas que la empresa brinda la posibilidad de realizarlos, incluso, manifiestan que existen convenios interinstitucionales que Colombina S.A. firma para que sus empleados se capaciten en carreras afín con su finalidad económica y además presenta cierta flexibilidad con los turnos para que los horarios laborales y académicos no se crucen. No obstante, aun cuando la empresa brinda las posibilidades para realizar estudios, las empleadas afirman que la movilidad laboral no se ve afectada a posteriori.

Mira que no, yo me siento bien aquí, es que es mejor la seguridad que la policía, vea en todo caso allá mucha gente estudia y poco y nada los que

ascienden, entonces pues igual [...] Colombina está llena de gente que ha estudiado, yyy ahí están...” (Entrevistada 3, Yurani)

Las trabajadoras entrevistadas manifiestan no tener la intencionalidad y no sentir como una necesidad inmediata el estudiar, pues no perciben la educación formal como un aliciente que aumenta las probabilidades de obtener un ascenso dentro de la organización, por lo tanto, exponen que el esfuerzo que implica estudiar y trabajar de manera simultánea no se vería reflejado en un mejoramiento de su calidad vida y un aumento en su estatus social.

“...No hija yo tengo un hijo, trabajo y para ponerme a estudiar ahora me queda muy duro, además hay que doblarse ¡y allá si le dan tiempo a uno! pero ¿a qué hora descanso?, además yo ya estoy donde estoy y por más que uno estudie siempre lo dan a dejar a uno en el mismo puesto en el que esta...” (Entrevistada 10, Lina)

Es sabido que aun cuando las percepciones se dan en el marco de la interacción social también vienen acompañadas de unas representaciones sociales preconcebidas a través de la cultura, es decir, para las mujeres negras que vienen de un proceso en el que la consecución de un empleo formal ha sido complejo, además con patrones históricos en los que su rol se encuentra sujeto al servilismo, la movilización representa un reto tanto social como psíquico. A demás, como se planteó en el capítulo anterior perciben que la posibilidad de ascender aplica para otros mas no para ellas.

“Se dice que la educación es un valor al cual todos deben aspirar, y al cual todos deben tener acceso. Este valor es percibido por todas las clases sociales pero no se ve igual en todas ellas. En las clases populares la educación tiene una significación muy diferente, tanto en su contenido como en su funcionalidad, al que le otorgan las otras clases. En términos cuantitativos, las aspiraciones de estas clases varían: los obreros tienen menores niveles de aspiración que, digamos, las llamadas clases medias” (Briones, 1976; 5.)

Del mismo modo, para la comunidad zarzaleña en general el ingreso a cualquiera de las dos empresas destacadas que existen en el municipio es en sí mismo un avance en la escala social que permite a la implicada cambiar ciertas condiciones en su vida cotidiana. Desde contextos pequeños como municipios se crea una concepción donde resulta más importante la estabilidad que la posibilidad de ascender en la escala social, aspecto que se suma a las ya marcadas condiciones sociales de las mujeres negras y el rol que han aprendido a desempeñar en el ámbito laboral.

Ahora bien, las posibilidades de ascenso laboral además de estar influenciadas por el nivel económico y de escolarización también están dadas a partir de las oportunidades que brinde la empresa. En este orden de ideas, se indagó a las mujeres sujetas a este estudio sobre su conocimiento sobre la existencia de competencias donde los empleados son ascendidos a través de concursos. Como lo muestra la gráfica 8, un poco más de la mitad de ellas (56,5%) expuso no tener conocimiento frente a si se abren convocatorias en la organización, y el grupo restante (43,5%) aun cuando afirma que esta modalidad de ascenso es conocida no participan de ella.

Gráfica 8: Conocimiento de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila (Zarzal - Valle), sobre convocatorias laborales para ascensos.



Todas las mujeres encuestadas que afirman haber realizado estudios de educación superior (19,13%) coinciden en que tienen conocimiento de las convocatorias que realiza la organización para ascender y tan sólo el 9%, es decir, 2 de ellas han participado de las convocatorias, una de ellas para manejo y mantenimiento de maquinaria y la otra para realizar labores de secretariado; ambas lograron el ascenso, aunque aclaran que para ello tuvieron que competir en repetidas ocasiones, sin haber tenido respuestas positivas.

En conclusión, las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila, tienen bajos niveles ocupacionales derivados de una serie de problemáticas sociales, económicas y de orden cultural, que se traducen en una cadena de desventajas acumulativas (Viáfara, 2006). Siendo que estas desventajas se han presentado para con la población femenina negra históricamente, tanto la sociedad como ellas mismas han construido una serie de representaciones sociales las cuales han determinado unos roles que

difícilmente permiten llegar a ocupar lugares de estatus social dentro de la organización empresarial.

Así pues, gran parte de esta población se encuentra en la escala más baja en la jerarquización social, pues aun cuando cuentan con empleo formal, las condiciones laborales de estas mujeres presentan falencias en tanto no se refleja un bienestar económico y por consiguiente social, razón por la cual no han hecho parte de la denominada movilidad social que permite tener mejor calidad de vida.

Por lo anterior, no se encuentran dentro de la organización empresarial Colombina S.A., características que indiquen discriminación por las condiciones genero/raza establecida de manera reglamentaria en la normatividad empresarial. No obstante, se presentan aspectos discriminatorios estructurales, es decir, que se han naturalizado pautas segregacionales y de exclusión dentro de la organización las cuales se han normalizado en la cotidianidad laboral y por tanto no son considerados como tal. De esta manera, las desventajas acumulativas que vivencia la población femenina negra en general, se suman un serie de características que las ubican en roles asociados a lo doméstico y el servilismo, además de las falencias que presenta la empresa Colombina S.A., regional La Paila, en las condiciones laborales brindadas a sus trabajadores, expuestas en el capítulo anterior⁶, conjuntamente reduce las posibilidades de ascenso social.

Cabe aclarar que valdría la pena conocer características familiares de estas mujeres tales como: conformación familiar, jefatura femenina, nivel de hacinamiento, nivel de fecundidad y de más; pues todos estos aspectos influyen en la variación de su condición socioeconómica y pueden marcar un cambio frente a la perspectiva que se ha desarrollado a partir de los hallazgos de este estudio. Sin embargo, el objeto de esta investigación no tiene como

⁶ CONDICIONES DE BIENESTAR LABORAL PARA CON LAS MUJERES NEGRAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA COLOMBINA S.A. UBICADA EN LA PAILA (ZARZAL- VALLE).

finalidad conocer las condiciones socioeconómicas de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., regional La Paila, más bien se toman algunos componentes como argumento para visibilizar unas condiciones que se está presentando en el marco de un espacio laboral.

4.3. ACCIONES Y COMPORTAMIENTOS DE EXCLUSIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN EVIDENCIADOS POR LAS MUJERES NEGRAS EN EL ENTORNO LABORAL.

El tema de la discriminación laboral se ha abordado desde una perspectiva salarial y de accesibilidad al empleo a través de estudios comparativos (Portocarrero, 1990; De la Cruz, 1002; Barquero, Guataquí, y Sarmiento, 2000; Barraza, 2010; entre otros.), pero poco se toma en consideración las relaciones socio-laborales que se construyen con base a las condiciones de género y raza dentro de espacios empresariales a partir de la perspectiva de las mujeres negras. Este aspecto es de suma importancia en tanto las relaciones de poder abusivas, las expresiones tanto verbales como simbólicas y las acciones directas e indirectas que atacan las condiciones género/raza, afectan la psiquis, la autoestima y la representación de sí mismas en estas mujeres, lo que se traduce en discriminación. Siendo que *“La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas y se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades”* (Comisión nacional de los derechos humanos, México, 2012), estas mujeres manifiestan estar siendo violentadas en su dignidad y vulneradas en sus derechos fundamentales.

La discriminación ha sido un aspecto que gran parte de las mujeres entrevistadas, manifiestan haber experimentado. Exponen que han recibido tratos despectivos y abusos por su condición de raza y género por parte de compañeros, compañeras y jefes inmediatos.

4.3.1. Expresiones verbales o simbólicas discriminatorias en la relación compañeros (tanto negros como mestizos) / mujeres negras:

Según la percepción de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., la relación laboral, con al menos la gran mayoría de sus compañeros hombres; tanto negros como mestizos, es amena. Sin embargo,

exponen que algunos de sus compañeros han establecido formas de relacionarse con ellas que evidencian una posición racista en algunos casos y machista en algunos otros; expresan a través de las entrevistas que han sido vulneradas en su condición racial y de género por medio de expresiones verbales y simbólicas, estas últimas por medio de acciones casi imperceptibles.

“En algún momento tuve un problema con un compañero, [...] lo primero que me dijo (El compañero): ¡esta negra hijueputa!, después de eso le dije hasta del mal que se iba a morir pero ¿si ve?, ¡por eso a mí hombre blanco no me gusta!, siempre que uno pelea con blanco lo primero que hacen es sacarle el color a uno” (Entrevistada 6, Sandra)

Al realizar un análisis respecto a lo señalado por la entrevistada se puede visibilizar una confrontación directa donde se produce un ataque verbal racista producto de un tipo de discriminación latente, es decir, en medio de una disputa, el primer argumento que utiliza el sujeto para atacar u ofender a la entrevistada es un insulto de corte racial al usar el color de su piel. Esto da cuenta de una percepción negativa del ser negro en el imaginario de quien lanza el insulto, pues presupone que la palabra “negra”, en sí misma, es una forma de agraviar a la persona con la cual entabla la discusión. Si bien se podría pensar que es una frase subyacente del “calor” del momento, es precisamente el hecho de que la frase sea expresada en medio de un altercado (donde se pretende atentar verbalmente contra el otro en disputa), lo que hace que aumente su valor discriminatorio.

Las expresiones verbales y simbólicas que se utilizan en la cotidianidad son producto de una serie de características socioculturales que contribuyen a la construcción de la personalidad de los individuos (Valencia, 2007). De este modo, que la expresión “negra” fuese utilizada con el propósito de agredir a la entrevistada no sólo pone en evidencia el carácter racista que consciente o inconscientemente acompaña a esta persona, sino que además da cuenta del imaginario colectivo que las rodea. Esta expresión que bien podría

denominarse “simple” es una muestra de la posición racista que se vivencia en el entorno que rodea a las mujeres negras que trabajan en la empresa Colombina S.A.

Todo lo anterior, produce un efecto bumerán en los atacantes, pues se crea una percepción colectiva en la mujer negra, donde se generaliza al hombre (o a la mujer) mestizo como agresor. Así, las mujeres negras han optado por defenderse a través de evitar establecer una relación sentimental con el mestizo, esto en tanto creen corre el riesgo de vivenciar permanentemente vulneraciones de este tipo. *De acuerdo con Feagin y Sikes (1994) “a diferencia de la gente blanca que puede mirar la discriminación racial con indiferencia, la gente negra la percibe en términos de su propia experiencia personal, razón por la cual el racismo se convierte en un elemento determinante de sus vivencias cotidianas, en la forma de percibir las relaciones sociales y de relacionarse con los demás” (Chaparro, 2009, p. 04).*

Así pues, a partir de las múltiples formas de vulneración a las que son expuestas en su cotidianidad han creado formas de defensa frente a dichos ataques. Estas formas de defensa ponen de relieve expresiones en contra de su propio género y exponen su inmersión en la cultura patriarcal.

“Un día me tocó pararlo y decirle que, ¿qué hablaba de mí? que mirara los cachos que le ponía la mujer. Yo sé que eso no fue bueno pero es que me la tenía montada, negra no sé qué, negra tenía que ser... ha me saco la que ya sabemos y lo trate bien mal, hasta ahí le llego la joda...” (Entrevistada 15, Milena).

Realizando un análisis de cara a este apartado, se puede evidenciar que esta mujer utiliza como forma de defensa a los ataques de su compañero, una expresión que no vulnera la integridad del sujeto con el cual entabla la discusión sino la integridad de la compañera sentimental de dicho sujeto. Sin embargo, ella tiene en su imaginario que este ataque resulta ser agresivo para con él. Esta expresión evidencia la cultura machista y patriarcal que acompaña

no solo a los hombres de occidente sino también a las mujeres que aquí habitamos.

Al utilizar como primera medida una expresión que ataca de forma frontal la dignidad de la pareja sentimental del sujeto; descalificándola en aras de deprimir el ego de él, se hace evidente la inmersión de la mujer negra en un sistema que la ha llevado de manera consiente o inconsciente a ser parte del círculo que reafirma el machismo naturalizado socialmente.

Siendo que “el machismo es un fenómeno cultural, un sistema jerárquico discriminatorio a favor de un género en particular, sustentado en la mentalidad tanto de hombres como de mujeres” (Álvarez, 2009, p. 04), el hecho de utilizarlo como método de defensa contra ataques racistas implica una auto-vulneración inconsciente, pues para la defensa de una de sus condiciones (racial) ataca otra condición a la cual también pertenece (género). Es decir, la mujer negra por su doble condición de exclusión se encuentra en una encrucijada que confronta estas dos condiciones, lo que demuestra que la cultura racista y machista las confronta de forma tal, que deben adherirse o adaptarse al racismo o al machismo según las circunstancias que la escena sociocultural le presente en ese momento (*Stephenson, 1993*).

4.3.2. Expresiones verbales o simbólicas discriminatorias en la relación compañeras mestizas/mujeres negras.

La discriminación de género se da principalmente por una desventaja sociocultural de las mujeres frente a los hombres, sin embargo, al interseccionar otros factores como la raza se presentan relaciones entre mujer mestiza – mujer negra, que también son de orden discriminatorio.

Aun hoy existen clasificaciones en la escala jerárquica que ubican a las mujeres negras por debajo de las mujeres mestizas y los hombres tanto

mestizos como negros (Urrea, 2006). Esto corresponde a una serie de condiciones sociales que históricamente han tenido a las mujeres negras en un lugar de subordinación por su condición de doble exclusión (mujer-negra), la cual se agudiza a partir de las precarias condiciones socioeconómicas que vivencian. Estos aspectos han permeado las representaciones sociales de la población en general, por ello, aún se mantienen patrones comportamentales discriminatorios que producen relaciones de poder entre mujeres mestizas y mujeres negras durante la interacción.

“Pero yo me baso mucho en ver lo que pasa con otra persona y es ahí donde yo digo hay cosas con ellas que como que no me suenan, por ejemplo hubo una que como que quiso una vez como ponerse y yo si se lo hice saber (¿Ponerse cómo?) Como queriendo ser más que yo, y yo se lo hice saber, yo le dije: ¡usted no es más que yo! La diferencia entre usted y yo es el color de piel, pero yo le dije usted es igual que yo, somos mujer, mujeres que estamos necesitadas, que tenemos obligación, tenemos hijos... No se equivoque conmigo porque yo le pego la mano y salgo y me voy...” (Entrevistada 2, Lizeth).

Existen marcadas diferencias entre las mujeres mestizas y las mujeres negras desde diversos ámbitos, bien sea desde lo físico, lo cultural e incluso lo emocional, pues aun cuando en espacios como el corregimiento de La Paila se han creado lazos de solidaridad entre la población mestiza y la población negra que sería incluso objeto de un ejercicio investigativo, la ascendencia de estas poblaciones deja huellas que marcan pautas diferenciadoras en la forma de ser y relacionarse con el mundo. Sin embargo, la población del corregimiento de La Paila tiene características económicas muy similares, particularmente las de las trabajadoras de la empresa Colombina S.A., razón por la cual la entrevistada plantea que las jerarquizaciones entre las mujeres negras y mestizas compañeras de trabajo no se debe dar en tanto comparten condiciones disimiles.

Es motivo de cuestionamiento el hecho de que la entrevistada encuentre la posición económica como un factor sobre el cual se puede determinar la “igualdad” entre una persona y otra. Es decir, la entrevistada da una serie de argumentos sobre los cuales sustenta que tanto ella como su compañera están en igual posición en la esfera social; entre estos argumentos sobresalen los que se refieren a su posición económica, pues hace hincapié en que ambas tienen una serie de necesidades (de corte económico) que las ubica en una misma posición.

Así mismo, el esquema de jerarquización hombre blanco, mujer blanca, hombre negro, mujer negra; que nos expone Urrea (2006) está basado específicamente en la condición racial pues los factores de género y económico parece no ser aplicables ya que las tensiones que aquí se manifiestan están dadas entre dos mujeres, de estrato socioeconómico bajo, que comparten el mismo espacio laboral (Claro está, tendría que conocerse la historia de vida de ambas). No obstante, en esta tensión entre mujeres negras y mestizas existe un estereotipo que le permite a la mujer mestiza crear todo un imaginario alrededor de una supuesta inferioridad de la mujer negra, éste se da incluso cuando comparten características económicas y socioculturales similares.

En este orden de ideas, se conjugan las características sociales, económicas, culturales e incluso psíquicas de las mujeres mestizas que presuponen esta inferioridad de la mujer negra, esto a su vez deja ver el racismo (siendo la condición racial el único factor diferenciador) y cómo éste no se da sólo entre unos grupos sociales que ejercen dominación frente a otros que hacen las veces de dominados, sino que es un fenómeno que se da en todos espacios donde se desarrollen relaciones de cualquier índole entre población mestiza y población negra.

4.3.3. Expresiones verbales y simbólicas discriminatorias en la relación jefes/mujeres negras.

En lo que respecta a las relaciones jefes/empleadas hay un grado mayor de vulnerabilidad en tanto existe una relación de poder marcada y aceptada desde la institucionalidad. Las relaciones de poder bordean la subordinación y ésta a su vez, la posibilidad de crear relaciones abusivas entre quienes ostentan el poder y quienes hacen las veces de subordinados. A esta situación se adhiere el agravante sociocultural que históricamente presenta a la sociedad occidental como un foco discriminatorio racista y machista; al realizar una conjunción entre las relaciones de poder que se tejen entre jefes y empleados y las condiciones racial y de género aumenta considerablemente los niveles de abuso y/o acoso en el ámbito laboral. Estos aspectos pueden ser de tipo verbal, psicológico, sexual, simbólico, etc. (Rodríguez, Cárdenas, Oviedo y Villamizar, 2013).

En el caso de Colombina S.A. se han presentado dentro de la empresa presuntas acciones discriminatorias por condición racial que han suscitado en un acoso laboral (Ley 1010 de 2006); acoso que terminó en la realización de dos despidos injustificados en el año 2012, los cuales fueron denunciados ante el ministerio del trabajo en la seccional Roldanillo - Valle. Las enfermeras María Elsy Hurtado y Nelly Peña⁷ ex empleadas de Clínica oriente en las instalaciones de Colombina S.A. regional La Paila, a través del convenio interinstitucional de las dos entidades, ejercieron labores durante 3 años aproximadamente. Ellas afirman haber sido víctimas de acoso laboral en relación con su condición racial por parte de la doctora Paula Castaño encargada del área de salud ocupacional (SG -SST) y su jefe inmediato para ese momento.

“Por las agresiones; que te tire la puerta físicamente en la cara, eso es una agresión; que te ponga por debajo de otros por tu color de piel, eso es una agresión, es más... Un día mi compañera y yo la escuchamos diciendo jestas

⁷ Se presenta la completa identidad de las entrevistadas bajo su consentimiento.

negras ¿qué se creen?, venir a decirme como hacer mi trabajo!” (Entrevistada 8, María Elsy)

Estas mujeres plantean haber recibido agresiones psicológicas y verbales permanentes y reiterativas en las que su condición racial fue un foco de agresión, siendo que el acoso laboral se denomina como *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”* (Ley 1010 de 2006, Art 2), las características que describen Maria Elsy y Nelly corresponden a situaciones de acoso laboral. Estos sucesos generaron dificultades de tipo emocional y personal en ellas, lo que desencadenó problemáticas en sus relaciones parentales y sentimentales que dejaron secuelas por lo cual debieron acceder a servicios psicológicos.

Finalmente, y luego de haber sido aparentemente víctimas de acoso laboral, ellas exponen que fueron despedidas injustificadamente pues no se presentan argumentos probatorios que impliquen faltas cometidas por alguna de las dos. Desde su punto de vista, resulta legalmente improcedente que la empresa les entregara una carta de renuncia; dichas cartas tendrían que ser presentadas por parte de las empleadas o en su defecto presentarles una carta de despido como lo plantea el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

“Nosotras en el inicio cuando nos llamaron y nos presentaron la carta de renuncia a nosotros o sea, nos causó, (Entrevistador: Deme un segundo, ¿a ustedes les pasaron carta de renuncia? O sea, que ustedes ¿no renunciaron?) A nosotros nos sacaron, nos sacaron y eso es gracias a la Paula, ella se llama Paula... ella es la de salud ocupacional...” (Entrevistada 9, Nelly).

Así pues, las ex empleadas de la clínica oriente en su sede dentro de las instalaciones de la empresa Colombina S.A., regional La Paila, se dieron a la tarea de emprender acciones legales, si bien no contra la empresa, si en contra

de la funcionaria a quien acusan de acoso laboral. De este modo, realizaron una demanda ante el ministerio del trabajo seccional Roldanillo – Valle (ver anexo 6) y posteriormente tuvieron una reunión con los directivos de la empresa en cuestión en aras de exponer el caso.

No obstante, no se presentaron medidas o sanciones por parte de la empresa para con la funcionaria implicada en el caso, en tanto aún continúa en su cargo como coordinadora del área de salud ocupacional. Por otro lado, dicen no haber continuado con el proceso. Una de ellas por su condición religiosa decidió desistir de la demanda y la otra aun cuando continuó con el proceso, no evidenció avances y por tanto decidió desistir posteriormente.

Además, se presenta otro aparente caso de acoso pero esta vez de tipo sexual, dicho caso se presentó por parte de un supervisor para con una de las operarias manuales entrevistadas. En un principio se dio al interior de las instalaciones de la organización empresarial Colombina S.A. Posteriormente por fuera de la empresa. La entrevistada luego de comentarlo pidió que fuera omitida en el marco de la investigación y que no se mencionará su nombre a la hora de enseñar las narraciones de las entrevistadas, aseguró no estar dispuesta a tener dificultades laborales por esta situación. Se le hizo saber que se protegería su identidad y que este estudio no le representaría problemas en su empleo, no obstante, reafirmo su negación y pidió que no fueran expuestas ninguna de sus narraciones.

Este caso se analiza a la luz de dos aspectos: En primera instancia, si bien no resulta pertinente textualizar apartados de lo expuesto por la entrevistada, si se puede afirmar que la sexualización a la que fue expuesta y por la cual fue aparentemente acosada tiene relación directa con su condición racial, es decir, un hombre mestizo que ostenta el poder en el ámbito laboral acosa sexualmente a una mujer negra que es su subordinada, con expresiones que ponen de relieve el deseo hacia su cuerpo racializado, sexualizada y

estereotipada y la construcción simbólica que ubica a la mujer negra como un eje sexual atractivo.

Según Viveros (2006) en Colombia, muestran cuán vinculados están el racismo al sexismo en cuanto se presentan en la interacción relaciones abusivas que rememoran lo llamativo que se consideró para el hombre “blanco” en la colonización la estructura del cuerpo de la mujer negra y cómo este constructo se ha permeado en las distintas generaciones que aún siguen señalando a la mujer negra como un objeto sexual.

Otro ámbito susceptible de ser analizado es la intimidación que genera en la entrevistada el hecho de sentir que su empleo puede estar en riesgo al exponer la situación en la que se encuentra. Según la revista semana (2014) Pese a que en 2008 el Congreso tipificó el acoso sexual laboral como delito, las penas que impuso no superan los 3 años de cárcel, por lo tanto son excarcelables. Además las víctimas generalmente no denuncian, por temor a perder su puesto o en defecto por la estigmatización o la burla a la que son expuestas, puesto que en entornos donde el patriarcado hace parte fundamental de la estructura sociocultural la mujer termina siendo juzgada, el acosador justificado por expresiones tales como “ella lo provocó”, “ella no debió vestirse así”, entre otros. Incluso quienes son violentadas se culpa a sí misma por ser víctima.

Por otra parte, se presenta una característica verbal generalizada en las instalaciones de la empresa Colombina S.A. por parte de la población mestiza en relación con la población sujeta a este estudio. Es decir, la discriminación por condición racial se evidencia en la interacción a través de expresiones verbales donde se pone de manifiesto la racialización para nombrar a la persona con distinción étnico-racial. Cuando en el discurso cotidiano se nombre a las personas o grupos sociales por sus características físicas se está realizando un ejercicio de clasificación permeado por valores, juicios, estereotipos y cargas emocionales que provocan finalmente un tipo de

discriminación a la cual se denominará en esta investigación “discriminación discursiva”.

“La discriminación que hace blanco directamente sobre las personas a partir de la valoración negativa de sus rasgos fenotípicos y/o sociales y que conlleva la descalificación y el prejuicio. Esta es una discriminación cara a cara inscripta en la cultura y en lo simbólico y que se despliega en el plano de las acciones y los discursos referidos a un “otro” desvalorizado, estereotipado y estigmatizado. Entonces, la discriminación (es) tiene una doble existencia. Se ejerce en el terreno de la estructura social, de manera objetiva, en la distribución desigual de capitales y recursos; y por otro lado, se manifiesta el plano del reconocimiento discursivo de las interacciones cotidianas (Margulis, 1998; Urresti, 1998, Tenti 2005; citados por Brusco, 2009; 02).

Las mujeres negras trabajadoras de Colombina S.A., regional La Paila, vivencian la discriminación discursiva a través de expresiones donde son llamadas por su color de piel, siendo este un adjetivo que no las identifica en su persona sino desde una condición étnico-racial socialmente subvalorada:

Había un supervisor que me la tenía velada, no me podía ver porque era: negra valla haga tal cosa, negra valla haga tal otra, vea negra eso le quedo mal, yo siempre he sido una buena trabajadora pero pa este señor yo era la peor...gracias a Dios después de que salí, cuando volví a entrar ya me cambiaron de sección...” (Entrevistada 7, Patricia).

Las expresiones, modismos, chistes, dichos y demás, tales como: negra, negrita, “negra tenía que ser”, etc., son un medio para generar una diferenciación discriminatoria (Bauman 2005, Castel 2004). De este modo, las palabras y el discurso son utilizados para subvalorar, excluir y rechazar política y socialmente. No obstante, las mujeres negras entrevistadas justifican en algunos casos la utilización de estas expresiones pues las perciben como positivas, ya que, afirman, sus compañeros e incluso algunos de sus jefes,

utilizan estas palabras para tener un gesto “amable” o “cariñoso”, es decir, se creó una relación de discriminación consentida.

“Porque es que cuando le dicen “negra” a uno se lo dicen de cariño pero cuando le dicen “ve esta negra” entonces hay ya uno va notando...”
(Entrevistada 1, Diana)

“No es que a mí me parece que tampoco es así, o sea, mis compañeros pasan y me dicen “he mi negra” y normal porque no me lo están diciendo por mal sino porque me he ganado el aprecio...” (Entrevistada 10, Lina)

La discriminación consentida parte de la percepción de no ser discriminado, es decir, aceptar acciones que representan segregación por la significación que se les da, ya que socialmente se convierte en una acción positiva. Así pues, aunque la discriminación discursiva representa siempre *“una acción ilegítima y arbitraria sustentada en estereotipos culturales, creados y transmitidos socialmente, la coartada discriminatoria conduce a concebir las desigualdades como resultado de la naturaleza y no como construcción social. Por esa vía la discriminación intenta y muchas veces logra la aceptación y legitimidad social”* (Carbonell, 2004, p. 23).

Finalmente, la Ley 1010 de 2006 propende que existan condiciones dignas y justas, libertad, honra y salud mental de los trabajadores y trabajadoras, además de la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral (C-780/07). En Colombina S.A., regional La Paila, esta Ley está siendo aparentemente vulnerada según las narraciones de las entrevistadas.

Según estudios del Ministerio del trabajo para el año 2015 disminuyeron sustancialmente las denuncias por acoso laboral, aunque en la cotidianidad al menos 1 de cada 5 empleados del sector privado se han sentido acosados laboralmente por lo menos una vez en la vida laboral.

En el caso de Colombina S.A., regional La Paila, todas las entrevistadas afirman haberse sentido discriminadas en algún momento por alguno de sus compañeros o jefes, pero la mayoría aseveran no haber sido acosadas por una directriz institucional, es decir, exponen haber tenido casos individuales con personas que las discriminan pero estos casos son aislados y no corresponden a una condición adjunta a la estructura organizacional. Sin embargo, estas son dadas entre jefes y empleadas y compañeros con mayor estatus en la escala jerárquica laboral, quienes poseen facultades socialmente legítimas que marcan condiciones de superioridad y por consiguiente de abuso frente a las mujeres negras.

En conclusión, dentro de la empresa Colombina S.A. se presenta acciones de exclusión en contra de la población femenina negra incluso desde los procesos de inserción laboral, previa al proceso de contratación, pues las mujeres negras deben buscar estrategias diferentes a los procesos de contratación institucionales y legales para acceder a un empleo dentro de la empresa. Además se presenta una proporción muy baja de esta población entre sus trabajadores aun cuando la empresa se encuentra ubicada en el corregimiento de La Paila en el cual habita una proporción muy elevada de población negra/afro.

Así mismo, las trabajadoras negras de la empresa Colombina S.A. perciben y presentan acciones discriminatorias y de exclusión que se evidencian a través de las relaciones socio-laborales construidas en el marco de la interacción con determinados jefes y compañeros, los cuales han presentado acciones y comportamiento de abuso, discriminación simbólica y discursiva por su condición de género y raza, de hecho se han presentado acciones legales en contra de funcionarios de la entidad. No obstante, son pocos los casos de denuncia pues aun cuando ellas afirman que se dan acciones de discriminación, han optado por no entablar acciones legales en aras de conservar su empleo.

Por otro lado, existen acciones discriminatorias consentidas entre las mujeres negras trabajadoras de esta empresa y sus compañeros y jefes pues se han construido socialmente discursos que sustentan la no intención de discriminar a través de expresiones descriptivas subvaloradas socialmente y que además poseen una carga cultural negativa por las condiciones de interacción sobre las cuales nacen estas expresiones.

Finalmente, la empresa Colombina S.A. presenta al interior de sus instalaciones procesos de discriminación e incluso acoso laboral que han sido percibido por las trabajadoras negras quienes han vivenciado acciones de exclusión por condición de género y raza en su contra, estos procesos corresponden a una condición estructural dentro de la empresa, pues aun cuando son casos que se presentados en la interacción individuo-individuo, se dan en el marco de unas relaciones de poder donde las empleadas ostentan una condición de subalternas frente a quienes han realizado estas acciones en su contra. Además estas experiencias dan cuenta de las falencias que tiene la organización empresarial frente al cumplimiento de la legislación vigente con respecto a la discriminación, la exclusión y el acoso laboral.

5. CONTRIBUCIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

En los últimos años el gobierno colombiano ha venido desarrollando programas que en su conjunto son denominados “acciones afirmativas”. Estos programas corresponden a una serie de acciones o medidas que pretende que aquellas personas o grupos de personas históricamente discriminadas tengan cierta prioridad en algunas circunstancias.

“La noción de medidas afirmativas se refiere al conjunto de acciones legislativas y administrativas de carácter temporal, coherentes con el propósito de remediar situaciones de desventaja o exclusión de un grupo humano, discriminado en algún aspecto de la vida social. Dada su temporalidad y su fin de alcanzar la igualdad efectiva de cierto grupo poblacional, su adopción se sujeta a criterios de legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad. Las medidas afirmativas pueden ser un medio idóneo para lograr las reparaciones históricas a que aspiran las poblaciones afrodescendientes...” (Murillo, 2010, p. 107).

Las comunidades mal llamadas minorías dentro de la estructura social en Colombia, son aquellas a las que este tipo de medidas ha venido amparando, aun cuando se han presentado una serie de debates tanto de orden jurídico como de orden social en los que denominan a estos programas “discriminación positiva”. Este término ha sido utilizado para explicar que dichas medidas afectan más de lo que benefician. No obstante, los resultados indican que la utilización de estos programas ha sido un acierto gubernamental, caso preciso la participación de las mujeres en el ámbito de la administración pública.

“Conviene señalar que los amplios desarrollos legislativos y jurisprudenciales en los diferentes sistemas jurídicos muestran con elocuencia la amplia aceptación que tienen las medidas de acción afirmativa como mecanismo idóneo y legítimo para superar las profundas disparidades de las mujeres con respecto a los hombres, en particular, en materia de empleo y representación política” (Murillo, 2009, p. 112).

Las acciones afirmativas entonces involucran los ámbitos laboral, educativo y político, pues con proyectos como la Ley de cuotas logra establecer un promedio proporcional a la cantidad poblacional, es decir, con base a los datos demográficos indicados por el DANE se determina la cantidad de cupos especiales que se asignan a las comunidades que requieren de acciones afirmativas.

Es allí donde se presentan falencias de los programas frente a la población negra/afro. En primer lugar, el censo básico de 2005 ha sido rechazado por esta comunidad pues no tuvo en cuenta características por fuera del autoreconocimiento, aspecto que en sí mismo representa dificultades en una sociedad donde la población, en especial joven, tiene arraigada una concepción negativa frente al ser negro/afro. Así mismo, el censo básico no se realizó en comunidades de difícil acceso tanto vial como por el conflicto armado interno, poblaciones donde la comunidad negra/afro representa la mayoría habitacional. Además la población negra/afro se ha incrementado en los últimos años y el último censo básico fue realizado en el año 2005, hace ya 11 años.

Todo lo anterior se ve reflejado en la baja proporción estadística de la población negra/afro en Colombia donde representa el 10,6%, el equivalente a 4'316.592 personas, por lo cual se da una representación obligatoria muy baja en los espacios antes mencionados.

En lo que respecta a las acciones afirmativas en el campo laboral colombiano, el género femenino ha tenido avances importantes gracias a la Ley de cuotas (Ley 581 de 2000). Pero en lo que concierne a la población afrodescendiente, las circunstancias fácticas son diferentes; el peso de la discriminación histórica, a la par con la falta de educación competitiva, tiene en la cuestión del empleo uno de los ámbitos donde con mayor urgencia se requiere la adopción de medidas de acción afirmativa.

Si bien para realizar las acciones afirmativas han tomado en consideración las características de la población vulnerable; las toma de manera individual, es decir, no se han generado propuestas que interseccionen dos o más características distintivas para llevar a cabo programas dirigidos a estas poblaciones, por ello, con base a los hallazgos hechos en la presente investigación se plantean las siguientes pautas para contribuir a la legislación vigente respecto a las condiciones laborales de las mujeres negras:

- Para el presente año (2016) se realizará el censo demográfico nacional. Previo a este paso se ha desarrollado todo un proceso educativo de inclusión en el que se ha tomado en consideración los aportes de la población negra/afro, a través de espacios de consenso como la convención interétnica censal. La realización de un nuevo censo permitirá al gobierno nacional tener además de una caracterización cuantitativa de las condiciones de vida de la población negra/afro, una aproximación estadística de la cantidad poblacional lo que, se presume, aumentará el porcentaje de esta población en el país. Esto a su vez elevará el porcentaje de población femenina negra.
- Hasta el momento se han presentado e incluso aprobado algunos proyectos de ley que apuntan a la asignación de mujeres o negros/afro en cargos públicos, o la asignación de becas o créditos condenables para que la población negra/afro acceda a la educación superior, pero ninguno de ellos da cuenta de la asignación de cargos en el sector privado, al igual que ninguno de ellos apunta a la comunidad femenina negra, tomando en consideración las dos condiciones.
- Se plantea entonces la presentación de un proyecto de Ley que propenda la asignación de cuotas proporcionales a la cantidad poblacional (según datos del DANE) de mujeres negras en espacios empresariales o sector privado. La misma que de facultades al gobierno nacional para disponer incentivos tributarios especiales para las

empresas del sector privado que vinculen población femenina negra. Este incentivo tributario variará de acuerdo a la asignación de cargos, es decir, un incentivo mayor a las empresas que las vinculen en cargos de dirección o nivel ejecutivo y uno menor a quienes proporcionen empleos de bajo rango.

- Por otro lado el Código Sustantivo del Trabajo, además de plantear que se debe respetar el derecho de igualdad y brindar algunas disposiciones especiales para la población femenina, no expone en ninguno de sus artículos aspectos referentes a la condición étnico-racial, y menos interseccionado con la condición de género. En este orden de ideas, no existe una Ley que proteja laboralmente a las mujeres negras; tomando en consideración su particularidad. Es por ello, que se plantea la necesidad de incluir una serie de artículos dentro del CST que presente disposiciones especiales donde se fomenten programas educativos para la población femenina negra dentro del ámbito laboral, en busca de avances en la movilidad laboral y la aplicación de sanciones tributarias e incluso carcelarias por discriminación laboral de género y raza en cualquiera de sus modalidades.

- Así mismo, se plantea la creación de un órgano de control por parte del Estado que regule el cumplimiento de estos requisitos dentro de las empresas, a través de la realización de visitas de interventoría. También se hace necesario crear un área de orden judicial que recepcione las denuncias por presuntas acciones discriminatorias en el ámbito empresarial para que el Estado sancione a las organizaciones y ellas a su vez revisen permanentemente las condiciones de sus trabajadoras negras.

6. CONCLUSIONES

- ✓ Dentro de la empresa Colombina S.A. se presenta acciones de exclusión en contra de la población femenina negra incluso desde los procesos de inserción laboral, previa al proceso de contratación, pues las mujeres negras deben buscar estrategias diferentes a los procesos de contratación institucional para acceder a un empleo dentro de la empresa. Además se presenta una proporción muy baja de esta población entre sus trabajadores aun cuando la empresa se encuentra ubicada en el corregimiento de La Paila en el cual habita una proporción muy elevada de población negra/afro.
- ✓ La seguridad social, las jornadas laborales y la asignación salarial en la empresa Colombina S.A. presentan una serie de falencias que afectan indistintamente a la población trabajadora de la empresa y en mayor proporción a la comunidad femenina negra en tanto la mayoría no se encuentran contratadas a través de CTA.
- ✓ En lo que se refiere a la condición de género se denotan aspectos que pueden sugerir una posible discriminación, pues existen diferencias salariales entre hombres y mujeres ya que les asignan labores relacionadas con lo que socialmente representa a su género y se le da un valor minúsculo a las tareas desarrolladas por las trabajadoras.
- ✓ No se encuentran dentro de la organización empresarial Colombina S.A., características que indiquen discriminación por las condiciones genero/raza establecida de manera reglamentaria en la normatividad empresarial pero se presentan aspectos discriminatorios estructurales en las relaciones cotidianas, es decir, que se han naturalizado pautas segregacionales y de exclusión dentro de la organización las cuales se han normalizado en la cotidianidad laboral y por tanto no son considerados como tal.

- ✓ Las trabajadoras negras de la empresa Colombina S.A. perciben y presentan acciones discriminatorias y de exclusión que se evidencian a través de las relaciones socio-laborales construidas en el marco de la interacción con determinados jefes y compañeros, los cuales han presentado acciones y comportamiento de abuso, discriminación simbólica y discursiva por su condición de género y raza
- ✓ Existen acciones discriminatorias consentidas entre las mujeres negras trabajadoras de esta empresa y sus compañeros y jefes pues se han construido socialmente discursos que sustentan la no intención de discriminar a través de expresiones descriptivas subvaloradas socialmente y que además poseen una carga cultural negativa por las condiciones de interacción sobre las cuales nacen estas expresiones.
- ✓ La empresa Colombina S.A. presenta al interior de sus instalaciones procesos de discriminación e incluso acoso laboral que han sido percibido por las trabajadoras negras quienes han vivenciado acciones de exclusión por condición de género y raza en su contra, estos procesos corresponden a una condición estructural dentro de la empresa, pues aun cuando son casos que se presentan en la interacción individuo-individuo, se dan en el marco de unas relaciones de poder donde las empleadas ostentan una condición de subalternas frente a quienes han realizado estas acciones en su contra. Además estas experiencias dan cuenta de las falencias que tiene la organización empresarial frente al cumplimiento de la legislación vigente con respecto a la discriminación, la exclusión y el acoso laboral.

7. RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO SOCIAL

- Es fundamental para el Trabajo Social adoptar técnicas cuantitativas o mixtas para sus investigaciones. En las ciencias sociales se tiene la concepción de que las técnicas cualitativas representan en mayor medida el enfoque humanista, sin embargo, apoyarse en técnicas cuantitativas resulta un ejercicio sumamente importante para la ejecución de procesos investigativos que si bien pueden servir como apoyo también pueden ser el foco fundamental en los hallazgos que se presenten.
- Los estudios étnicos en Trabajo Social han sido desplazados por fenómenos que han tenido auge en las últimas décadas. Es necesario que desde la disciplina-profesión se construyan investigaciones encaminadas a conocer y comprender las condiciones de las poblaciones étnicas, siendo un tema primordial en espacios como el municipio de Zarzal donde al menos la mitad de la población se reconoce como afrodescendiente y aún se mantienen prácticas propias de los territorios ancestrales. Es necesario que la profesión vuelque sus ojos a los múltiples fenómenos que circundan a las comunidades negras e indígenas que aun necesitan ser visibilizadas y sobre todo reconocidas para que las transformaciones sociales se den en aras de su mejora.
- Es necesario también que desde Trabajo Social se fortalezca la conciencia crítica a través de los procesos de investigación. Inicialmente el acercamiento a la organización empresarial Colombina S.A. representó un reto en tanto no fue posible acceder a las instalaciones ni a los representantes de la empresa, aspecto que incidió en la necesidad de abordar este tipo de espacios que no son asequibles a la investigación y donde se presentan múltiples fenómenos en la interacción, tales como los que se pueden evidenciar en los hallazgos de este documento. Siendo esta empresa uno de los focos económicos más importantes del municipio, este tipo de investigaciones que suponen

falencias e invitan a la corrección de las mismas, confronta no sólo a la organización empresarial sino a los entes estatales y a la comunidad en sí misma, es por ello tan importante que desde la investigación se fomente la conciencia crítica incluso sobre entidades que generan un aparente bienestar a la comunidad.

- En lo que a la intervención social se refiere, para Trabajo social se abre el espectro frente a un grupo con el cual, hasta el momento, poco se ha trabajado. La intervención con mujeres negras en trabajo social se ha visto principalmente en procesos de conflicto armado, siendo esta población una de las más afectadas en el país por este fenómeno, pero en el ámbito laboral las condiciones de género (abordada en mayor medida) y raza poco se trabajan, mucho menos tomando en consideración la interseccionalidad.

Siendo que en los espacios empresariales particularmente en RRHH y bienestar laboral son necesarias las intervenciones de profesionales en trabajo social es pertinente el acercamiento a las particularidades de las mujeres negras para de este modo, intervenir satisfactoriamente y contribuir no sólo a las necesidades institucionales de las organizaciones empresariales sino también para abarcar las necesidades de esta población.

- Los procesos de investigación en Trabajo Social no sólo deben aportar al conocimiento sino también a la práctica y particularmente a la transformación social, es por ello que los hallazgos de las investigaciones deben aportar a la sociedad pautas que permitan dar inicio a cambios para mejora de la población sujeta a tal o cual estudio. Realizar aportes a la legislación vigente es una forma de trascender la descripción de un fenómeno a la aportación de métodos para que estos fenómenos ya descritos varíen y generen esa mutación positiva en la sociedad que la profesión promueve permanentemente.

- Se recomienda además incluir en la cátedra brindada a los estudiantes de la carrera de Trabajo Social asignaturas etno-educativas que brinden bases para la intervención con poblaciones étnicas y contribuya a la eliminación de las prenociones que se generan alrededor del trabajo con este tipo de poblaciones.

7. BIBLIOGRAFIA

- ALARCÓN, DIANA (1994), "Gender differences in wages and human capital: case study of female and male urban workers in Mexico from 1984 to 1992", Frontera Norte, 6 (12), El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.
- AIGNER, D. Y CAIN, G. (1977) "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". Industrial and Labor Relations Review 30.
- ÁLVAREZ, CRUZ. (2009). "El machismo femenino o femichismo". Tomado de: <http://www.prepa5.unam.mx/profesor/publicaciones/achismoFemenino0Femihsmo.pdf> el 5 de agosto de 2016.
- ÁLVAREZ, MARÍA DEL PILAR (2013) Las huellas de la colonización y el deber de la memoria. Estudios de Asia y África, vol. XLVIII, núm. 2. El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México.
- ARANGO, LEÓN Y VIVEROS. (1995). Género e identidad: Ensayos sobre lo femenino y lo masculino. Ediciones uniandes. Santafé de Bogotá D.C, Colombia.
- ARVELO, L. (2003). La función Paterna y alteraciones en el desarrollo del lenguaje infantil. Artículo a ser publicado en la Revista Ethos, 1.
- ASIS (2012) Análisis de Situación de Salud con el Modelo de los Determinantes Sociales de Salud. Secretaria Departamental de Salud del Valle del Cauca Dirección Local de Salud Municipio de Zarzal.
- BAANANTE, MIGUEL. (2004). "Efectos de salarios mínimos por el cumplimiento endógena: El caso del Perú". Económica , vol. L (1-2)

- BARQUERO, GUATAQUÍ Y SARMIENTO (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios. Universidad del Rosario.
- BARRAZA, NACIRA. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Universidad del Norte, Instituto de Estudios Económicos del Caribe (IEEC). Apartado aéreo 1569. Barranquilla, Colombia.
- BASUALDO Y MORALES. (2014). “La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina”. Siglo XXII Editores.
- BAUMAN, ZYGMUNT (2005). Identidad. Losada. Buenos Aires, Argentina.
- BONILLA Y RODRÍGUEZ. (1997). Más allá del dilema de los métodos. La investigación de las ciencias sociales. 3ra edición, ediciones Uniandes. Santa fe de Bogotá, Colombia.
- BRIONES (1976). Educación y estructura social: Un enfoque analítico. Exposición hecha en el Seminario sobre Investigación de Recursos Humanos, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- BRUSCO, ADOLFO. (2009). Exclusión y lenguaje. Formas de discriminación discursiva en la escuela. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

- CAMACHO, JUANA. (2004). Silencios elocuentes, voces emergentes: reseña bibliográfica de los estudios sobre la mujer afrocolombiana. En: Mauricio Pardo, Claudia Mosquera y María Clemencia Ramírez (eds.), Panorámica afrocolombiana. Estudios sociales en el Pacífico. Bogotá: ICANH-Universidad Nacional de Colombia.
- CAMPBELL BARR, EPSY. (2002). Poderes cuestionados: Sexismo y racismo en América Latina. San José. Diseño editorial.
- CASTAÑEDA, MARIANA (2002). "El machismo invisible: un enfoque interpersonal". Este País núm. 133. México, abril de 2002, pp. 50-55.
- CASTAÑO, BEATRIZ. (1985) "La mujer negra esclava en el siglo XVI: papel y participación en el proceso económico neogranadino", ponencia presentada en el Congreso de Historia de Colombia. Ibagué, Colombia
- CASTEL, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, La exclusión social: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices (pp. 55-86). Barcelona: Gedisa.
- CASTELLANOS, ACCORSI (2001). Sujetos femeninos y masculinos, La Manzana de la discordia \ Centro de Estudios de Género, Universidad del Valle. Cali, Colombia.
- CASTILLO, J. Y PRIETO, C. (1990): Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Madrid: CIS.
- CASTRO-GÓMEZ, S. 2007. «Michel Foucault y la colonialidad del poder».
- CEPAL. (2000). Etnicidad, "raza" y equidad en América latina y el Caribe. Distr. RESTRINGIDALC/R.1967/Rev: ESPAÑOL

- CLAURE, GONZALO (2007). Legislación Laboral Aplicada. Grupo Editorial La Hoguera. Tercera Edición. Santa Cruz de Bolivia, Bolivia.

- CHAPARRO, JULIET. (2009). “Es que tenía que ser negro”: estereotipos y relaciones sociales. Tomado de: <http://lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/ilassa/2009/chaparro.pdf> el día 15 de febrero de 2016.

- CRENSHAW, KIMBERLEY. (1995). “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color”, in The Public Nature of Private Violence, M. Fineman and R. Mykitiuk (eds.), (Routledge: New York, 1994).

- CURIEL, OCHY. (2007). “La Crítica Poscolonial desde las Prácticas Políticas del Feminismo Antirracista”, en: Colonialidad y Biopolítica en América Latina. Revista NOMADAS. No. 26. Bogotá. Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos-Universidad Central.

- COLLINS, P. H. (2000). Pensamiento feminista Negro: el conocimiento, la conciencia y la política de empoderamiento (2ª ed.). Nueva York: Routledge.

- COLLINS, P.H. (1998). The tie that binds: race, gender, and US violence. Ethnic and Racial Studies.

- DE ZUBIRÍA. (2006). Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante. Bogotá D.C.: Cooperativa Editorial Magisterio.

- DORLIN, ELSA. (2006). La matriz de la carrera. Genealogía sexual y colonial de la nación francesa. París, La Découverte.

- EXPÓSITO. (2012) ¿Qué es eso de la interseccionalidad?; Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de

género en España. Grupo de Investigación Multiculturalismo y Género. Universidad de Barcelona. Barcelona, España.

- FRANKEMBERG. (2000). "White women, race matters. The social construction of whiteness", en Les Back and John Solomos (editors), Theories of Race and Racism. A Reader, London: Routledge.
- GROSSBERG. (2006). Stuart Hall sobre raza y racismo: Estudios culturales y la práctica del contextualismo. University of North Carolina, Chapel Hill. Estados Unidos.
- Grosfoguel, R. 2012. «El concepto de «racismo» en Michel Foucault y Frantz Fanon: ¿teorizar desde la zona del ser o desde la zona del no-ser?».
- GUTIÉRREZ, JUAN MANUEL (2001): Ergonomía y Psicosociología en la Empresa, Bilbao: CISS PRAXIS.
- GUZMÁN, FLÉRIDA. (2002). Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencias. Facultad de económica UNAM, México.
- HOLA Y TODARO. (1992). Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna. Santiago/Buenos Aires: Centro de Estudios de la Mujer (CEM)/GEL.
- KABEE, NAILA. (1998). Realidades trastocadas: las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. Volumen 4 de Paidós; género y sociedad.
- KIRK. (1985). El mito, su significado y funciones en la antigüedad y otras culturas. Paidós. Barcelona, España.

- LAMAS, MARTA. (1986). La antropología feminista y la categoría género. Nueva antropología. Volumen VIII. No. 30. México.
- LAGARDE. MARCELA (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España.
- LUNA, LOLA. (1991). Desarrollo y cambios en la situación de las mujeres latinoamericanas. Siglo XX. Cuadernos África-América Latina, nº 3. Madrid, España.
- MEAD, HERBERT. (1972). Espíritu, persona y sociedad, Paidós, Buenos Aires, 3ra edición.
- MEERTENS, VIVEROS Y ARANGO. (2006). Discriminación racial, desplazamiento y género en las sentencias de la Corte Constitucional. El racismo cotidiano en el banquillo. Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, Colombia.
- MUÑOZ, PATRICIA. (2011). Violencias interseccionales: Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Pobreza y Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Tegucigalpa, Honduras.
- MURILLO, ELÍAS. (2010). Las medidas de acción afirmativa o medidas especiales: para reparar las injusticias históricas y la discriminación.
- NAGEL, JOANE. (2003). Race, Ethnicity, and Sexuality: Intimate Intersections, Forbidden Frontiers. New York: Oxford University Press.
- ÑOPO, SAAVEDRA, TORERO Y MORENO. (2004). Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana. Serie de informes técnicos del

- Departamento de Desarrollo Sostenible. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D. C., Estados Unidos.
- OOMMEN, T.K. (1994), "Race, Ethnicity and class: An analysis of interrelations", International Social Science. Journal, N°139 UNESCO. Inglaterra.
 - ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Resolución N°. A/RES/48/104.
 - PARRA, RODRIGO. (1973). Análisis de un mito: La educación como factor de movilidad social en Colombia. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.
 - HELPS, EDMUND. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Association. The American Economic Review, Vol. 62, No. 4.
 - POSSO, JEANNE. (2004). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: "La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali". Pobreza, exclusión social. Universidad del Valle. Cali, Colombia.
 - PUGA, CRISTINA. (1992). Hacia la Sociología. Alhambra, México.
 - RIBEIRO, MATILDE. (2008). La mujeres negras en la lucha por sus derechos. Revista nueva sociedad.
 - RODRÍGUEZ, CÁRDENAS, OVIEDO Y VILLAMIZAR. (2013). Discriminación en el mercado laboral de Bogotá: Un experimento de campo. Documento inédito.

- SABOGAL, ADRIANA. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia Coyuntura Económica, Vol. XLII, No. 1, junio de 2012, pp. 53-91. Fedesarrollo, Bogotá – Colombia.
- SANTOS, MATÍN. (2014). La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) - Lima, Perú.
- SOURDIS, CARLOS. (1997). “Aún hay asomos de racismo”. Tomado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-517905> el día 15 de febrero de 2016.
- STOLOVICH. LUIS. (2011). La tercerización ¿Con qué se come? CIEDUR. Montevideo, Uruguay.
- TODARO (2000). Aspectos de género de la globalización y la pobreza. Tomado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/todaro.htm> el día 23 de noviembre de 2015.
- TORRES-PARODI, CRISTINA Y BOLIS, MÓNICA (2007) Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad. Revista panam salud pública.
- URREA, FERNANDO. (2005). La población afrodescendiente en Colombia. CEPAL. Santiago de Chile.
- URREA GIRALDO, FERNANDO, REYES, JOSÉ IGNACIO Y BOTERO ARIAS, WALDOR (2008). “Tensiones en la construcción de identidades de hombres negros homosexuales en Cali”, en Peter Wade, Fernando Urrea Giraldo y Mara Viveros Vigoya (editores), Raza, etnicidad y sexualidades. Ciudadanía y multiculturalismo en América Latina, Bogotá:

Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas.
Centro de Estudios Sociales (CES), Escuela de Estudios de Género.

- URREA, F. Y VIÁFARA, C., (2007). Pobreza y minorías étnicas en Colombia: un análisis de sus factores determinantes y lineamientos de política para su reducción, Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad, DNP, Bogotá
- VIÁFARA, CARLOS AUGUSTO Y URREA, FERNANDO. (2006). "Efectos de la raza y el género en el logro educativo y en estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas," Desarrollo y Sociedad, No. 58, Segundo Semestre de 2006, pp. 115-163.
- VIGOYA, VIVEROS M (2001). Contemporary latin América perspectives on masculinity. Men and masculinities.
- VIVEROS, MARA. (2009). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual. En: Revista latinoamericana de estudios de familia, Vol. 1.
- WADE, PETER. (2011). Multiculturalismo y racismo. Revista Colombiana de Antropología. Universidad de Manchester. Alemania.

8. ANEXOS

1. FICHA TÉCNICA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE ZARZAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO.

"PERSECEPCIONES DE LAS MUJERES NEGRAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA COLOMBINA S.A.,
CORREGIMIENTO DE LA PAILA (ZARZAL), FRENTE A SUS CONDICIONES LABORALES".



Objetivo: Describir las percepciones de las mujeres negras trabajadoras de la empresa Colombina S.A., ubicada en La Paila (Zarzal- Valle), respecto a las condiciones laborales y las acciones verbales y simbólicas de compañeros y jefes frente a su condición de género y racial.

CONFIDENCIALIDAD: Los datos suministrados en esta encuesta son de carácter confidencial y su uso es de carácter exclusivamente investigativo.

N° De Formulario

Fecha D

M

A

N° De encuestador

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. ¿Qué edad tiene?

1. Entre 20 y 30 ____
2. Entre 31 y 40 ____
3. Entre 41 y 60 ____
4. 61 o más ____

☐

6	Técnica	
7	Tecnológica Incompleta	
8	Tecnológica	
9	Universitaria incompleta	
10	Universitaria	
11	Ninguno	

2. ¿Con cuál de las siguientes razas se reconoce usted?: 1. Raizal del archipiélago de San Andrés y P _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 2. Palenquero de San Basilio _____ 3. Negro, Mulato, Afrocolombiano o afrodescendiente _____ 4. Indígena _____ 5. Rom _____ 6. Ninguna de las anteriores _____ 7. NS/NR _____ 4. ¿Cuál es el estrato de la vivienda, según el recibo de servicios públicos? 1 Estrato Socioeconómico Bajo (Nivel 1) _____ 2 Estrato Socioeconómico Medio Bajo (Nivel 2) _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3 Estrato Socioeconómico Medio (Nivel 3) _____ 5. Estado civil: 1. Soltero _____ 2. Casado _____ 3. Separado _____ 4. Unión Libre _____ 5. Viudo _____ 6. NS/NR _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 6. Nivel de escolaridad <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr><td style="width: 5%;">1</td><td style="width: 85%;">Primaria incompleta</td><td style="width: 10%;">☐</td></tr> <tr><td>2</td><td>Primaria completa</td><td>☐</td></tr> <tr><td>3</td><td>Secundaria incompleta</td><td>☐</td></tr> <tr><td>4</td><td>Secundaria</td><td>☐</td></tr> <tr><td>5</td><td>Técnica incompleta</td><td>☐</td></tr> </table>	1	Primaria incompleta	☐	2	Primaria completa	☐	3	Secundaria incompleta	☐	4	Secundaria	☐	5	Técnica incompleta	☐	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">12</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">No sabe/ No responde</td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> </table> 7. ¿Cuál es su relación con el o la jefe de familia? 1. Usted es el jefe de la familia _____ 2. Esposo-Esposa _____ 3. Madre – Padre _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 4. Hijo-Hija _____ 5. Hermano-Hermana _____ 6. Empleado-Empleada _____ 7. Otro Familiar _____ 8. Otro. _____Cuál? _____ 9. NS/NR _____ 8. ¿Tiene hijos? 1. Si _____ 2. No _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> <i>Si responde afirmativamente, continúe con la siguiente pregunta. Por el contrario pase a la pregunta N°11</i> 9. ¿Cuántos hijos tiene? _____	12	No sabe/ No responde	
1	Primaria incompleta	☐																	
2	Primaria completa	☐																	
3	Secundaria incompleta	☐																	
4	Secundaria	☐																	
5	Técnica incompleta	☐																	
12	No sabe/ No responde																		

II. SEGURIDAD SOCIAL	
10. ¿Tiene acceso actualmente a servicios de salud? 1. Si _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 2. No _____ <i>Si la respuesta es afirmativa continúe, de lo contrario pase a la pregunta N° 12.</i> 11. ¿A qué régimen pertenece? 1. Régimen Subsidiado _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 2. Régimen Contributivo _____ 99. N.A _____ 12. ¿Actualmente presenta usted alguna enfermedad que le impida desarrollar adecuadamente su vida diaria? 1. Si _____ ¿Cuál? _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 2. NO _____ <i>Si la respuesta es afirmativa continúe. De lo contrario pase a la pregunta N°14.</i> 13. ¿Recibe tratamiento? 1. SI _____ 2. NO _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3. NR/NR _____ 99. N.A _____	14. ¿En su familia hay personas con algún tipo de discapacidad? 1. Si _____ 2. No _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3. NS/NR _____ 15. ¿Tiene caja de compensación familiar? 1. Si _____ 2. No _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3. NS/NR _____ 16. ¿Tiene seguro de riesgos profesionales? 1. Si _____ 2. No _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3. NS/NR _____ 17. ¿Tiene fondo de cesantías? 1. Si _____ 2. No _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3. NS/NR _____ 18. ¿Tiene fondo de pensiones? 1. Si _____ 2. No _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3. NS/NR _____

III. DATOS DE CONTRATACIÓN	
19. ¿Hace cuánto labora en la empresa? 1 Menos de un año 2 De 1 a 5 años _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3 De 5 a 10 años 4 De 10 a 20 años	22. ¿Cómo se enteró de la vacante para acceder a este puesto? 1 Amigo 2 Familiar _____ <input style="float: right;" type="checkbox"/> 3 Convocatoria 4 Aviso Publicitario

5 De 20 a 30 años 6 31 años o más 20. ¿En qué área de la empresa labora? 1 Servicio de aseo 2 Producción 3 Recursos humanos 4 Finanzas 5 Comercio 6 Dirección 21. ¿Cuál es su cargo? 1 Aseadora 2 Guarda de seguridad 3 Operaria 4 Supervisora 5 Coordinadora de sección 6 Secretaria 7 Directiva 8 Otro cuál _____	5 Otro Cuál _____ 23. ¿Cómo accedió al empleo? 1 Concurso 2 Entrevista 3 Recomendación 4 Vacante Afro 5 Cuota política 6 Otro cuál _____ 24. ¿Qué tipo de contrato tiene con la empresa? 1 Contrato directo 2 Contrato indirecto (por cooperativa) 3 Contrato indirecto por prestación de servicios 4 Otro cuál _____ 25. Si tiene contratación directa por la empresa ¿cómo accedió a ella? 1 Empezó a laborar con esta contratación 2 luego de un tiempo concurso por ello 3 fue contratado directamente por antigüedad en el cargo 4 Por recomendación 5 Por cuota política 6 otra cuál _____
--	--

IV. POSIBILIDADES DE ACENSO	
26. ¿En la empresa se brinda la posibilidad de estudiar? 1. Si ____ 2. No ____ 3. NS/NR ____ 27. ¿Usted ha realizado algún estudio durante el tiempo que lleva trabajando? 1. Si ____ 2. No ____ 3. NS/NR ____ <i>Si la respuesta es afirmativa continúe, de lo contrario pase a la pregunta N°30.</i> 28. ¿Qué tipo de estudio? 1 Técnico 2 Tecnológico 3 Profesional 4 Educación Continua 5 Otro Cuál _____ 29. ¿De qué forma ha contribuido la empresa a apoyar su proceso de formación? 1 Con cambios de turnos 2 Aportes económicos 3 Becas 4 Tiempos de su jornada laboral 5 otro cuál _____ 30. ¿Hacen convocatorias internas en la empresa para ascensos o cargos de mayor jerarquía? 1. Si ____ 2. No ____ 3. NS/NR ____	<i>Si la respuesta es afirmativa continúe, de lo contrario pase a la pregunta N°33.</i> 31. ¿Ha participado alguna vez de estas convocatorias? 1. Si ____ 2. No ____ 3. NS/NR ____ 32. Obtuvo el puesto por el que concurso 1. Si ____ 2. No ____ 3. NS/NR ____ 33. ¿Ha ascendido alguna vez en su área de trabajo? 1. Si ____ 2. No ____ 3. NS/NR ____ 34. ¿Cómo logró el ascenso? 1 Concurso 2 Entrevista 3 Recomendación 4 Vacante Afro 5 Cuota política 6 Otro cuál _____ 35. ¿Cuánto tiempo llevaba en la empresa cuando tuvo posibilidad de ascender? 1 Menos de un año 2 De 1 a 5 años 3 De 5 a 10 años 4 De 10 a 20 años 5 De 20 a 30 años 6 31 años o más

2. FICHA TÉCNICA DE ENTREVISTA

EJE TEMÁTICO	CATEGORÍA	PREGUNTA
	Discriminación salarial	• ¿Cree que el salario que devenga es acorde a las labores que desempeña? • ¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades salariales que los hombres para desempeñar una misma labor? • ¿Considera que las personas negras tienen las mismas oportunidades salariales que las mestizas para desempeñar una misma labor?
	Ocupaciones, Posibilidades de acceso y estatus ocupacional	• ¿Hace cuánto labora en la empresa? • ¿Qué la motivo a trabajar? • ¿Qué labor desempeña en la empresa? • ¿Cómo se dio su vinculación a la empresa? • ¿Qué requisitos tuvo que cumplir para obtener el empleo (nivel académico, por recomendaciones, por cuota política)? • ¿Alguna vez ha tenido la oportunidad de ascender en la empresa? • ¿tuvo que competir para acceder al cargo? • ¿Cree usted que la posibilidad de ascenso está influenciado por ser mujer? • ¿Cree usted que la posibilidad de ascenso está influenciado por ser negra?
	Representaciones sobre género	• ¿Qué significa para usted el ser mujer? • ¿Considera que el hecho de ser mujer influyo en su ingreso a la empresa? • ¿Cree usted que existe diferencia en el trato que se le da en la empresa por ser mujer? • ¿alguna vez se ha sentido acosada o agredida por un comentario o acción de alguno de sus compañeros o superiores por su condición femenina? • ¿Alguna vez ha utilizado sus atributos físicos para obtener beneficios dentro de la empresa? • ¿Alguna vez se ha sentido agredida por comentarios o acciones de sus compañeras dentro de la empresa?
	Representaciones sobre raza	• ¿Qué significa para usted el ser negra? • ¿Considera que el hecho de ser negra influyo en su ingreso a la empresa? • ¿Cree usted que existe diferencia en el trato que se le da en la empresa por ser negra? • ¿Piensa que el oficio que realiza le fue asignado por su color de piel? • ¿Alguna vez se ha sentido acosada o agredida por un comentario o acción racista de alguno de sus compañeros o superiores? • ¿Alguna vez ha utilizado su condición racial para obtener beneficios dentro de la empresa?

