

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador
Departamento de Sociología y Estudios de Género
Convocatoria 2023-2024

Tesina para obtener el título de Especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos

Las barreras de género para mujeres en período de maternidad y lactancia en el ámbito laboral
del sector florícola, en Tabacundo

Lorena Elizabeth Andino Tituaña

Asesora: Ana María Acosta Buenaño

Lectora: Anahi Macaroff Lencina

Quito, julio de 2024

Dedicatoria

A todas las mujeres valientes, que día a día, navegan por el desafiante pero hermoso viaje de la maternidad y lactancia.

¡Su resiliencia es inspiradora!

Índice de Contenidos

Resumen	6
Agradecimientos	7
Capítulo 1. Introducción	8
1.1 Problema de investigación.....	8
1.2. Preguntas	9
1.3. Objetivos.....	10
1.3.1. Objetivo General.....	10
1.3.2. Objetivos específicos	10
1.5 Justificación	10
1.6 Propuesta metodológica.....	11
Capítulo 2. Maternidad, Trabajo y Barreras de género	13
2.1 Una mirada feminista a la maternidad y la lactancia.....	13
2.2 Trabajo productivo y trabajo reproductivo	14
2.3 Trabajo feminizado.....	15
2.4 Interseccionalidad y barreras en el trabajo	16
2.5 Barreras de género	17
Capítulo 3. Mujeres en Tabacundo: trabajo, desigualdades y políticas laborales	19
3.1 Florícolas en Tabacundo y trabajo feminizado.....	19
3.2. Desigualdad en mujeres Tabacundo: mujer rural e indígena, violencia, cabeza hogar y trabajo	20
3.3. Madres, educación y escolarización	21
3.4. Políticas laborales en la maternidad y lactancia.	21
Capítulo 4. Viviendo la maternidad y el trabajo en florícolas. Experiencias de mujeres	23
4.1. Conciliación familiar y laboral	23
4.2. Acceso limitado a desarrollo laboral y escolarización	24

4.3. Discriminación laboral en contratación.....	26
4.4. Maternidad en florícolas.....	27
4.5. Lactancia: espacios de trabajo adecuados para mujeres en florícolas.....	28
Capítulo 5. Conclusiones.....	30
Referencias.....	32

Resumen

Ecuador es uno de los países con mayor exportación de rosas en el mundo. En Tabacundo, conocida como capital mundial de la rosa, la industria florícola emplea alrededor del 60 % de mano de obra femenina. A pesar del reconocimiento de la calidad de las rosas a nivel internacional, las mujeres que trabajan en esta industria, especialmente aquellas en maternidad y lactancia, enfrentan barreras significativas que afectan su bienestar y desarrollo laboral. El objetivo de la investigación es analizar estas barreras relacionadas con políticas y prácticas laborales para identificar su impacto en la vida de las mujeres.

Para la investigación se utilizó un enfoque de estudio de caso, para lo cual se seleccionó a tres mujeres en periodo de lactancia del sector florícola. La metodología incluyó entrevistas individuales y un grupo focal para profundizar sus experiencias, percepciones y desafíos. Los resultados revelan dificultades en la conciliación laboral y familiar, limitado acceso al desarrollo laboral y escolarización, discriminación en la contratación y desafíos asociados a la maternidad. A la vez, se destacan buenas prácticas laborales por la implementación de espacios de lactancia como un avance positivo.

Con base en estos hallazgos, el estudio demuestra la necesidad e importancia de promover el fortalecimiento de políticas y derechos laborales que garanticen la conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres en maternidad y lactancia. Además, se sugiere fomentar programas educativos en florícolas para mejorar las oportunidades de desarrollo profesional. Finalmente, se propone continuar y fortalecer la implementación de espacios de lactancia como una medida positiva hacia un entorno laboral más inclusivo.

Agradecimientos

A las mujeres que fueron parte de la investigación, que contribuyeron con sus experiencias a visualizar la realidad de la maternidad y lactancia en el sector florícola.

A mi hija, quien es mi mayor fuente de inspiración.

A mi esposo por brindarme su amor incondicional y apoyo constante, factores que me impulsan a alcanzar mis metas.

Capítulo 1. Introducción

1.1 Problema de investigación

Ecuador es el tercer país exportador de flores en el mundo. Hasta septiembre del año 2023 el país exportó 134.000 toneladas, según datos de la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador (Expoflores), lo que le llevó a mantener su posición como el tercer productor mundial (Vistazo 2023). Esto debido a los altos estándares de calidad que rigen en el proceso de la producción de sus productos.

Tabacundo, la cabecera cantonal del cantón Pedro Moncayo, se destaca por ser la segunda urbe más poblada en la provincia de Pichincha. Con una población de 33,172 habitantes, según el censo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC en 2010, esta localidad atrae a personas de otras provincias en busca de empleo. Tabacundo es conocido por ser el principal productor de rosas, lo que le ha valido el título de “Capital Mundial de la Rosa”. Esto se debe a sus condiciones climáticas ideales, el acceso a recursos hídricos para el riego y la disponibilidad de mano de obra.

Actualmente, “Pichincha es la provincia con mayor número de empresas en el sector, con 154 florícolas” (Aval 2019, párr. 2) de las cuales el 13,74 % pertenecen a Pedro Moncayo. Según Newman, Maldonado y Larreamendy “la mano de obra agrícola artesanal desempeña un papel fundamental en esta industria, y las mujeres constituyen aproximadamente el 60% de esta fuerza laboral” (2001, 15). Se afirma que, la floricultura es una actividad laboral donde predomina la mano de obra femenina.

Las trabajadoras desempeñan un papel fundamental en las labores agrícolas, donde las jornadas de trabajo son prolongadas e intensas, especialmente durante los periodos de producción de rosas y flores de verano en los meses específicos de enero, febrero, abril y mayo. Sin embargo, a medida que esta industria experimenta un crecimiento sostenido, es esencial dirigir nuestra atención hacia las mujeres que trabajan en ella, en particular aquellas que se encuentran en periodo de maternidad y lactancia. Las mujeres que son madres enfrentan una serie de desafíos en el entorno laboral, que incluyen la discriminación de género, la falta de garantía de sus derechos laborales por parte de las empresas, la ausencia de políticas que promuevan entornos de trabajo adecuados, y obstáculos en el acceso a igualdad de oportunidades en su desarrollo profesional. Problemas que se despliegan debido a la falta de conocimiento de las empresas o poco interés al cumplimiento de normativas específicas

sobre la maternidad y la lactancia; donde se incluye la falta de espacios de cuidado infantil accesibles para las mujeres que se reintegran a laborar después de su período de maternidad.

La falta de flexibilidad en los horarios de trabajo es también un obstáculo más para las madres, que dificulta tener un equilibrio entre las actividades laborales y el trabajo de cuidado de sus hijos, por lo que temen pedir permisos consecutivos y que esto implique perder su trabajo, y que afecte las oportunidades laborales que la empresa puede ofrecerles.

La parte económica, igualmente, es una barrera que puede afectar a las madres tanto en el periodo de maternidad, cuando no es remunerado su subsidio de maternidad porque no cumple con las 12 aportaciones consecutivas que el Seguro Social IESS, exige, y las empresas no asumen una responsabilidad frente a esta situación dejándolas en total desamparo económico durante este periodo; y si cumpliera con las aportaciones para el cobro del subsidio, se vulnera su derecho al cobro de sus ingresos ya que el IESS tarda mucho tiempo para cubrir estos valores y las madres quedan sin un respaldo económico durante su periodo de maternidad. A esto se suma que existe un desinterés por parte de las empresas en guiar y asesorar a las madres para el cobro de este subsidio económico.

Otro punto es la discriminación que viven las mujeres embarazadas en los espacios de trabajo con comentarios ofensivos y trato injusto que puede afectar a su salud mental. Esto puede implicar una limitación en su ascenso laboral por su condición de maternidad y luego por su tiempo para la crianza de sus hijos, en el peor de los casos las empresas despiden a mujeres embarazadas por creer que son menos productivas y que no aportan al desarrollo de la empresa.

Estas barreras han hecho que las mujeres se enfrenten a complejas situaciones que impactan de manera integral a su crecimiento y desarrollo laboral, así también a su vida diaria como madre y mujer. Por lo tanto, es necesario analizar todas las barreras desde un enfoque de género y buscar oportunidades reales de bienestar para que las mujeres en periodo de maternidad y lactancia encuentren en sus espacios laborales el respaldo y apoyo inclusivo para alcanzar el pleno ejercicio de sus derechos.

1.2. Preguntas

¿Cómo se configuran las barreras de género que enfrentan las mujeres en condición de maternidad y lactancia en el sector florícola?

- ¿De qué manera operan las barreras que enfrentan las mujeres en relación con la maternidad en el ámbito laboral del sector florícola desde una perspectiva interseccional?
- ¿Cómo impacta la maternidad en las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral en el sector florícola?
- ¿De qué manera las políticas y prácticas laborales existentes en el sector florícola facilitan o dificultan el equilibrio entre la maternidad y el trabajo de las mujeres?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar las barreras de las mujeres en el sector florícola en relación con la maternidad y la lactancia, con el propósito de identificar cómo estas impactan en la vida de las mujeres.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las políticas y prácticas laborales en el sector florícola que puedan actuar como barreras para las mujeres en periodo de maternidad y lactancia.
- Evaluar el impacto que tienen las barreras relacionadas con la maternidad y lactancia en el sector florícola que influyen en el bienestar de las mujeres desde una mirada interseccionalidad.

1.5 Justificación

En Ecuador se ha analizado de forma escasa en el sector florícola, cuáles pueden ser las barreras de las mujeres desde una mirada de género e interseccional, cuando estas se encuentran en periodo de maternidad y lactancia. Por lo que esta investigación busca aportar y entender de qué manera se desarrollan las dinámicas discriminatorias, que no garantizan el uso pleno de los derechos laborales en maternidad, y cómo estos tratos injustos e inequitativos afectan al desarrollo de una vida plena para las mujeres.

En el contexto de Tabacundo, donde coexiste poblaciones indígenas y sectores en situación de pobreza, se puede visualizar cómo estas barreras de género se marcan con mayor intensidad. La interseccionalidad, que se refiere a la interacción entre distintas dimensiones como la clase social, la etnia, escolaridad, estado civil, que agregan una capa adicional de complejidad, crucial para comprender cómo estas dinámicas se entrelazan y afectan a las mujeres en las florícolas durante la maternidad y la lactancia.

Asimismo, es significativo mencionar que, al desarrollar esta investigación, se podrá abordar y aportar información relevante para la toma de decisiones más claras, focalizadas a promover la igualdad de género y crear políticas de bienestar, para respaldar los derechos laborales de las mujeres en maternidad y lactancia en el sector florícola.

El impacto que puede tener directamente en las mujeres y en la sociedad acerca de la sensibilización y conciencia de las dinámicas de género en los espacios de trabajo relacionados con la maternidad y lactancia, y cómo desde la perspectiva de género abordar las desigualdades existentes.

1.6 Propuesta metodológica

El enfoque metodológico elegido para investigar las barreras que enfrentan las mujeres en período de maternidad y lactancia en el ámbito laboral del sector florícola en Tabacundo será el cualitativo y el estudio de caso. Este enfoque tiene como objetivo abordar la problemática mediante un análisis detallado y específico de situaciones reales, concentrándose en el estudio de mujeres que trabajan en el sector florícola de Tabacundo y que se encuentran en periodo de maternidad y lactancia

Para este estudio, se seleccionó tres mujeres que trabajan en el área de postcosecha de la florícola de Tabacundo, y que se encuentran en periodo de lactancia.

Como lo motiva el Código de Ética de FLACSO las entrevistas fueron realizadas previa obtención de un consentimiento informado otorgado libremente para la participación de las mujeres en la investigación. Es importante destacar que la selección de las mujeres no se basó exclusivamente en su vulnerabilidad, sino en la relevancia de su experiencia para el estudio como son las mujeres en lactancia mestizas, afrodescendientes e indígenas. Asimismo, se garantizó la protección de sus derechos y bienestar durante todo el proceso de investigación, tomando en cuenta la pauta 5 y 6 del Código de Ética de investigación de la FLACSO.

A continuación, describiré a cada una, y con el compromiso de garantizar la privacidad y confidencialidad de las mujeres dentro de la investigación, se oculta los nombres reales en la descripción de toda la investigación, de tal forma asegurar que los datos recopilados son de uso exclusivo para fines de la investigación y la identidad de las mujeres quede resguardada.

La primera es Silvana, mujer indígena de 33 años, que tiene dos hijos. La segunda es Yadira, mujer afrodescendiente de 27 años, que tiene dos hijos. La última es María, mujer mestiza de 25 años, que tiene dos hijos. Las tres trabajan en la mesa de elaboración de bouquets en una florícola del sector de Tabacundo. Ellas fueron seleccionadas con el propósito de abordar

desde una mirada específica la situación en este sector y comprender la dinámica de esta problemática. A través de este enfoque, se pretende además analizar en profundidad cada uno de los factores contextuales que inciden en las experiencias de las mujeres desde una mirada interseccional como pueden ser su origen rural, su clase social, si son mujeres indígenas, afrodescendientes o mestizas. En relación con el enfoque metodológico de estudio de caso, se emplearon dos herramientas fundamentales. En primer lugar, se llevaron a cabo entrevistas individuales a profundidad con el propósito de ahondar en las experiencias, percepciones, barreras y oportunidades que enfrentan las tres mujeres en período de maternidad y lactancia en su contexto laboral. Esta estrategia busca profundizar en las vivencias de estas mujeres y contextualizar situaciones específicas de manera directa con las protagonistas, lo que contribuirá a enriquecer y fortalecer nuestro análisis.

La utilización de grupos focales es la segunda herramienta de la investigación, ya que su enfoque complementario permitirá reunir a las tres mujeres del sector florícola de Tabacundo. A través de este método, captamos valiosa información mediante el intercambio de experiencias, lo que nos permitirá identificar patrones comunes y diversidad de miradas en función de las circunstancias individuales de cada una de ellas en relación con su maternidad y lactancia en el ámbito laboral.

Capítulo 2. Maternidad, Trabajo y Barreras de género

En el marco teórico se plantean las definiciones y conceptos que facilitarán el análisis de la investigación como son: Una mirada feminista a la maternidad y la lactancia, trabajo productivo y reproductivo, trabajo feminizado, interseccionalidad y barreras de género.

2.1 Una mirada feminista a la maternidad y la lactancia

La maternidad no solo abarca el aspecto biológico de reproducción, la generación de un nuevo ser humano, sino que además es relevante mencionar que la maternidad tiene otras dimensiones de interacción que son el ámbito social, económico y político que da existencia a la reproducción de vida social; sin embargo, a lo largo de la historia, la maternidad ha sido vinculada desde una perspectiva patriarcal con la división sexual del trabajo, relegando su reconocimiento dentro del sistema social.

La voluntad de asumir la capacidad generadora del cuerpo femenino llevó a proponer una transvaloración de la maternidad exaltando en lo imaginario, pero desvalorizada en la práctica social, excluida del espacio público y desalojada de lo simbólico, a la que pasó a considerarse como fuente de placer, conocimiento y poder específicamente femeninos (Tubert (ed.) 1996, 8).

Esta concepción impuesta desde el sistema patriarcal de dominación y de un sistema capitalista se refleja en la asignación tradicional de responsabilidades, donde las mujeres continúan asumiendo la mayor carga en el cuidado de los hijos (Aguilera 2016).

La maternidad es sentida como una barrera importante para el desarrollo profesional femenino, ya que aumentan las responsabilidades familiares a las que estas mujeres hacen frente. Esta situación se complica a medida que aumenta el número de hijos e hijas, y cuentan con otras personas a su cargo (Suarez 2008 ,67).

Por otro lado, la maternidad incluye la lactancia que es “un acto fisiológico, instintivo, herencia biológica adaptativa de los mamíferos y específica de cada especie” (González y Pileta 2002, 15). Siendo un acto fisiológico es crucial para el desarrollo humano, ya que aporta nutrientes importantes que contribuyen a la crianza y protección del niño/a en sus primeros años de vida, pero para muchas mujeres, este proceso limita sus aspiraciones profesionales debido al corto tiempo disponible para actividades laborales.

Actualmente, la participación y mayor incidencia de la mujer en el ámbito de lo público ha modificado el enfoque tradicional de la función materna, sin que esto signifique una forma diferente de socialización y responsabilidad de la mujer frente al cuidado y crianza; puesto

que, además del rol materno, realiza la labor de proveedora, lo cual supone una sobrecarga física y emocional que no considera la afectación personal que implica (Abajo-Llama, Bermant, Cuadrada-Majó, Galaman y Soto-Bermant 2016, 25-26 citado en Alvarado 2020).

Aunque la participación de las mujeres ha evolucionado, la carga tradicional de las responsabilidades maternas aún existe, lo que es muy desafiante ejercer este rol tradicionalista ya que las mujeres en la actualidad también desempeñan un rol de proveedores del hogar, esto hace que exista una sobrecarga a sus actividades.

2.2 Trabajo productivo y trabajo reproductivo

El trabajo productivo se basa en actividades laborales que son remuneradas ya que generan bienes y servicios que contribuyen a la economía, mientras que el trabajo reproductivo se relaciona con las actividades domésticas dentro del hogar que no son remuneradas.

Con base en un orden social de género y sus estereotipos, los economistas clásicos ratificaron la división sexual del trabajo, de tal manera que lo productivo y lo reproductivo se tradujeron en espacios públicos y privados de la vida asignados a hombres y mujeres, respectivamente (Acosta y Morales 2023, 9).

A pesar de la imposición social, las mujeres se han encontrado involucradas activamente con el trabajo productivo, y más aún en estos tiempos modernos, en donde su contribución es pieza clave para el desarrollo económico de varios países.

A medida que una economía se mercantiliza y aumenta el ingreso de las familias, una parte creciente del trabajo reproductivo se convierte en trabajo remunerado. Algunas tareas reproductivas se transfieren de la esfera doméstica al mercado, es el caso de las guarderías infantiles, las lavanderías o la venta de comida en la calle o en restaurantes. Muchos de estos servicios operan casi de forma exclusiva con mujeres, pero en este caso su trabajo es remunerado y estadísticamente visible, por lo menos cuando forma parte del sector formal. Sin embargo, no dejan de ser trabajo “reproductivo” puesto que contribuyen al mantenimiento de la fuerza de trabajo y a la reproducción social (Benería 2006, 10).

Tanto el trabajo reproductivo, como productivo son importantes ya que son complementarios para el funcionamiento del sistema social (Colinas 2008), hay que destacar la participación de las mujeres en el sistema social, hacer frente al androcentrismo y hacer visible lo invisible (Linardelli y Pessolano 2021).

La mayor parte del trabajo en el mundo lo realizan las mujeres: esto es un hecho. Por todo el mundo las mujeres cargan y cuidan a los hijos, cultivan, preparan y comercializan los alimentos, trabajan en fábricas y talleres explotadores, limpian la casa y el edificio de oficinas,

participan en trueques, crean e inventan grupos de sobrevivencia (Adrienne Rich, 1996, citado en Linardelli 2018).

La división tradicional entre lo productivo y lo reproductivo, ha sido un constructo social que ha generado la desigualdad de género, invisibilizando la participación de las mujeres en el ámbito reproductivo, relegándola al ámbito familiar, sin embargo, el desempeño de las mujeres en el ámbito productivo es crucial para el desarrollo económico, siendo parte integral para el mantenimiento de la fuerza de trabajo y reproducción social.

La incorporación femenina al trabajo productivo implica cambios en la organización del trabajo reproductivo, manteniendo la tradicional división sexual del trabajo que impide que el segundo sea distribuido democráticamente. La responsabilidad principal de las tareas domésticas y de cuidado sigue recayendo en las mujeres. Lo anterior, genera tensiones para conciliar los dos tipos de trabajo, reforzado por la histórica invisibilización del trabajo reproductivo y su aporte para que la economía funcione (Caro y Cárdenas 2022, 184).

2.3 Trabajo feminizado

La feminización del trabajo es la expansión de actividades tradicionalmente realizadas por mujeres que se difunden en la fuerza de trabajo. Michael Hardt y Antonio Negri (2011) argumentan que “la distinción económica entre el trabajo productivo y reproductivo se está erosionando y que un peso nunca visto, cae sobre las mujeres de todo el mundo” (citado por Scott-Myhre 2016, 72). Esta participación ha tenido grandes cambios en la vida de las mujeres, ya que el trabajo asalariado contribuye a su sustento económico y el de su familia, pero, además recae aún la responsabilidad del cuidado de sus hijos/as.

La participación femenina en los procesos productivos ha alcanzado el desarrollo económico de diversos países en gran escala, gracias al crecimiento del sector agroalimentario en Latinoamérica, esta expansión ha permitido dar más espacio a mujeres con trabajos asalariados, debido a la mano de obra barata que suple a la tecnología (Lara 1995).

El trabajo de las mujeres, en la mayoría de los casos, consiste en tareas especializadas y repetitivas como lo es la alimentación manual de estas máquinas, en tanto que la mano de obra masculina es la responsable de ponerlas en operación, de realizar el mantenimiento, y la supervisión de las mismas. Por otra parte, dado que se trata de productos, cuyo resultado depende en gran parte de la naturaleza, el trabajo de las mujeres es el que asegura la calidad del acabado y la presentación (Lara 1995, 19).

Las mujeres suelen desempeñar labores que requieren habilidades que garanticen la calidad de producto final, esto resalta la división de roles y responsabilidades laborales basadas en género, lo que refleja desigualdades en el ámbito laboral.

A pesar de que pueden contar con las mismas competencias productivas, las mujeres reciben un trato inferior en cuanto a las posibilidades de obtener empleo o mejores condiciones de trabajo, tal y como sucede con otras poblaciones discriminadas por raza, religión, preferencia sexual, etc. (Guataquí, Baquero y Sarmiento 2000 citado en Meza 2018, 16).

2.4 Interseccionalidad y barreras en el trabajo

Considerando que las mujeres son discriminadas por el simple hecho de ser mujer, es decir por razones de género, hay que tener claro que existen otras variables que se interceptan y se combinan como: la clase, la raza, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, entre otros; que determina una posición social de una persona como nos menciona AWID (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo) (AWID 2004).

La interseccionalidad nos ayuda analizar cómo el género se cruza con otros factores, tomando en cuenta que no solo se trata de la suma de más factores, sino cómo esta combinación produce “experiencias sustantivamente diferentes” (AWID 2004, 2). Este análisis pone a la luz las diferentes discriminaciones que atraviesan las mujeres, y como estas al combinarse les generan desventajas.

La interseccionalidad “aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades” (AWID 2004, 1). Es decir que, este enfoque ayuda a elaborar con un análisis diferente políticas públicas encaminadas a trabajar en la defensa de los derechos humanos y en un desarrollo más real.

Además, ayuda a reconocer la diversidad de experiencias que pueden existir, de tal forma esto contribuya a crear políticas más efectivas garantizando abarcar todas las necesidades en todas las dimensiones, ya que es un enfoque donde la investigación, análisis y planeación es pensado de “abajo hacia arriba” AWID (2004), esto ayuda a entender de manera real los factores que influyen en la vida de las mujeres, más allá de un enfoque de género.

Las experiencias de las mujeres no deben ser delimitadas ni estudiadas de manera aislada; más bien, es crucial entender que las mismas se entrelazan y se ven influidas por la identidad de una persona (Crenshaw 2012).

2.5 Barreras de género

De acuerdo con ONU (Organización de las Naciones Unidas) Mujeres, las barreras de género son aquellas que afectan a las mujeres y minorías de género, quienes suelen ser víctimas de discriminación estructural sustentada en la división sexual del trabajo y la asignación de roles tradicionales femeninos y masculinos, es decir que son obstáculos o limitaciones que en especial afectan de manera desproporcionada a las mujeres. “La división sexual del trabajo, y por supuesto la delimitación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, ha dificultado históricamente el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de equidad con los hombres” (Abasolo y Montero 2004 citado en Meza 2018).

Entre las barreras que pueden enfrentar las mujeres en maternidad o lactancia en un espacio de trabajo, son las prácticas discriminatorias con acciones como el despido o no contratación por el hecho de estar embarazadas.

El trabajo forma parte de los derechos reconocidos como inherentes a todos los seres humanos, por lo que restringir y negar el acceso a éste a una mujer o una persona por su condición de embarazo, por ser madre o por su situación familiar en general, la violenta de manera directa, injustificada e ilícitamente. La consecuencia es que se la enfrenta a condiciones precarias que le impiden continuar la realización de sus proyectos de vida con libertad y autonomía, en condiciones de igualdad y dignidad, en espacios seguros y libres de violencia (González et al. 2022, 15-16).

Discriminación laboral, las mujeres pueden ser discriminadas en sus espacios de trabajo, incluso en el proceso de selección las empresas evitan la contratación de mujeres en gestación o lactancia ya que se cree no son productivas para el trabajo a desempeñar, de esta forma se limita a las mujeres a ejercer una actividad laboral.

Los estereotipos de género son creencias o ideas preconcebidas a los roles que puede ejercer un hombre o una mujer, en este sentido, las mujeres en gestación, maternidad o lactancia son consideradas frágiles y dependientes lo que las hace menos capaces para realizar actividades laborales, dentro esta idea también se centra otra basada a que no priorizaría el tema laboral, por lo que no cumplirán con las expectativas laborales.

Además, el doble rol tanto productivo como reproductivo, lo que lleva a las mujeres en desventaja, ya que cumple con las dos responsabilidades tanto de proveer económicamente mediante un trabajo a su familia y a la vez encargarse de la crianza de sus hijos, lo cual le deja en desventaja frente a los hombres.

Las principales limitantes se deben a la asignación de roles relacionados con las tareas de reproducción y de cuidado, lo que tiene como consecuencia que las mujeres deban distribuir su tiempo entre el cuidado de sus hijas/os y su actividad productiva o laboral. Lo dicho tiene como consecuencia mayor carga de trabajo, lo que no permite ejercer a cabalidad ambas actividades y, por tanto, deben optar por priorizar uno de ellos, generalmente el ámbito laboral (Alvarado 2020, 77).

Esta sobrecarga de roles hace que la mujer entre en un desequilibrio ya que se genera un “conflicto entre las demandas de ambos roles vitales que acaba sobrecargando a la mujer y teniendo consecuencias negativas en su desarrollo profesional y personal, y más concretamente, en sus niveles de satisfacción con el trabajo y su vida” (Padilla 2001, 228).

Capítulo 3. Mujeres en Tabacundo: trabajo, desigualdades y políticas laborales

En este capítulo, se recopiló información que sitúa de manera contextual el entorno de la investigación. Además, se expondrán las políticas laborales en el Ecuador enmarcadas en maternidad y lactancia.

3.1 Florícolas en Tabacundo y trabajo feminizado

“La agricultura intensiva de exportación indujo a la feminización de los mercados de trabajo” (Valdés 2015, 42). En Ecuador, el creciente auge de producción de flores desde los años 80 y 90 en el sector de Cayambe y Tabacundo, hizo que la mano de obra feminizada fuera la más adecuada para los procesos productivos de las rosas, tanto para el cuidado de las plantas dentro del cultivo, como también los procesos de post cosechas en el procesamiento de empaque para exportación a otros países como Estados Unidos, Holanda y Rusia.

Sin embargo, dicha feminización de trabajo rural en Pedro Moncayo debe ser estudiada desde la perspectiva de la economía feminista y de cuidado, puesto que, si bien las florícolas demandan mayor mano de obra femenina para la producción de flores en sus diversas fases, este fenómeno desencadena una sobrecarga de trabajo para las mujeres, no solo en el lugar de trabajo, sino también en el espacio privado-doméstico (Vallejo y Tenesaca 2020, 28).

Las jornadas de trabajo son de 7 horas diarias desde las 6:30 hasta las 14:30, incluye su hora de almuerzo, y sábados de 6:30 hasta 11:30 para completar la jornada semanal de 40 horas, pero en temporadas de producción como San Valentín y el Día de las Madres en los 4 primeros meses del año la producción aumenta, por lo que las jornadas de trabajo se acrecienta de 8 a 10, hasta 12 horas diarias de trabajo.

La industria de la flor cortada es un sector de alta feminización laboral en el que predominan condiciones laborales que intensifican la explotación. Aunque para muchas mujeres la entrada al sector representó una opción de emancipación económica, su reclutamiento estuvo asociado al estereotipo de delicadeza femenina (Hernández, Flórez y Suárez 2022, 4).

Cabe recalcar que, debido al auge de la producción florícola, varias mujeres y hombres se ven obligados a migrar a Tabacundo y Cayambe para obtener trabajo, como nos recalca (Valdés 2015, 45) “las migraciones generadas por la alta demanda de fuerza de trabajo en la agricultura pueden asumir un carácter definitivo, lo que está a la raíz del crecimiento poblacional en áreas de agricultura intensiva”.

En parroquias de cultivo de flores en Ecuador los salarios son superiores a los de otras actividades agrícolas, lo que ha contribuido a la migración interna e internacional: el 40% de

los trabajadores son migrantes a los que se les llama “los transeúntes”. La migración se origina en la Costa y en la Sierra central de Colombia y Perú, donde las mujeres provienen de los páramos, así como de áreas pobres e indígenas (Valdés 2015, 47).

En la investigación realizada en las zonas de Cayambe y Tabacundo áreas que se caracteriza por la creciente de plantaciones de flores, se evidenció que el “acceso al trabajo en las florícolas para mujeres impulsó cambios profundos en las perspectivas de género” (Newman, Maldonado y Larreamendy 2001, 81) por la independencia económica, toma de decisiones dentro del hogar, el sentirse útiles y valoradas en igualdad de oportunidades, sin embargo las condiciones de trabajo muchas de las veces no son las adecuadas como la explotación laboral por largas jornadas de trabajo, que no permite el desarrollo laboral y personal de muchas mujeres.

3.2. Desigualdad en mujeres Tabacundo: mujer rural e indígena, violencia, cabeza hogar y trabajo

Tabacundo es un sector caracterizado por una población que comprende un 74 % de mestizos y un 17 % de población indígena (INEC 2010).

Al realizar el análisis en función de la distribución por zona, se observa que en la parte rural también existe mayor cantidad de población mestiza, la proporción es 2 a 1 respecto a la indígena, es decir por cada indígena existen dos mestizos; en cambio en la zona urbana la proporción es 13 a 1, por cada indígena existen trece mestizos. En el resto de las parroquias rurales la mayoría de la población se considera mestiza (Villacís 2018, 48).

La mayoría de las mujeres en el sector de Tabacundo son mestizas pertenecientes al sector rural, en la actualidad tanto hombres y mujeres trabajan para llevar ingresos a sus hogares, según el INEC 2010 el 54,81 % de la población de Tabacundo trabaja en el sector agrícola, en decir en florícolas, de este porcentaje, el 39,05 % son mujeres, es un porcentaje alto que hace posible el movimiento económico en el sector. A pesar de ello “las mujeres indígenas se encuentran en clara desventaja frente a los hombres indígenas (en lo referido a la tierra y la educación), y las mujeres no-indígenas (debido a las diferencias en educación, ingreso medio, oportunidades en el mercado laboral y discriminación)” (Radcliffe 2014, 15).

Según Marchionni, Gasparini y Edo (2018) en los países latinoamericanos 1 de cada 3 hogares están liderados por mujeres, en Tabacundo es muy común encontrar mujeres como cabeza de hogar que trabajen en el sector florícola, ya que sobre ellas recae la responsabilidad de proveer y cuidar a su familia. Considerando además que algunas de estas mujeres fueron víctimas de violencia por parte de su pareja, por lo que decidieron continuar su hogar solas

con sus hijos. Según la Junta Cantonal de Protección de Derechos de Pedro Moncayo en 2021, en Tabacundo se receptaron 61 casos de violencia contra la mujer (Ordenanza de erradicación de la violencia en el Cantón de Pedro Moncayo 2021).

3.3. Madres, educación y escolarización

Según el análisis del SIISE (Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador) 2010, sobre el analfabetismo en el cantón de Pedro Moncayo “se observa que las mujeres fueron de los grupos más perjudicados con 13,4 % comparado con los hombres con 6,8 %” (Instituto Espacial Ecuatoriano 2013, 29). Incluso considerando el acceso a la educación, el nivel máximo alcanzado, según el INEC, es de primaria y secundaria.

La carencia de la educación en las mujeres, como revelan los datos estadísticos de analfabetismo en Tabacundo, no solo se considera una limitación individual, sino que además tiene implicaciones significativas para el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral. Dentro del sector florícola la mayoría de las mujeres han cursado únicamente primaria y secundaria, es poco probable encontrar mujeres con educación de tercer nivel por la carencia de oportunidades. Esta falta de acceso a la educación puede contribuir a la reproducción de roles de género tradicionales y acentuar las desigualdades en el ámbito laboral. Y la brecha educativa se convierte aún más compleja para mujeres indígenas, quienes suelen enfrentar desafíos adicionales debido a los factores culturales y socioeconómicos.

Para las mujeres que tienen familia e hijos, es mucho más difícil continuar con sus estudios, ya que “los esposos se oponen a que sus mujeres aprendan, tengan estudios y sean superiores a ellos en conocimientos, es la forma de ejercer el poder y el control de la dominación masculina (Bourdieu 1998 citado en Arenas 2000).

3.4. Políticas laborales en la maternidad y lactancia.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario entró en vigor en el 2020, luego en 2023 tuvo cambios gracias a un segundo debate en él que se enmarca el Capítulo II. Del Derecho al Ciudadano Humano en el ámbito laboral, en los artículos 13 y 14. En donde se establece la necesidad de garantizar condiciones laborales equitativas y respetuosas para las mujeres en periodo de maternidad y lactancia. En primer lugar, se deben facilitar los permisos tanto para la madre como el padre, asegurando que ambos puedan asistir a controles prenatales, cuidar al recién nacido, participar del parto y brindar la atención durante la lactancia. Además, las instituciones, tanto públicas como privadas, deben contar con espacios adecuados diseñados específicamente para mujeres en periodo de maternidad y lactancia. Estos lugares deben

asegurar la privacidad y comodidad necesaria para que las mujeres puedan ejercer su derecho a cuidar de su recién nacido y amamantarlo en condiciones dignas y seguras. Asimismo, se debe garantizar la estabilidad laboral de las mujeres durante este periodo.

Es importante mencionar que en el Código de Trabajo (2023) se menciona que:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente e dentro del período de doce semanas [...]. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (art.153).

Además, en La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2023) se establece que: “La licencia remunerada de lactancia [...] se gozará por quince (15) meses contados después de las doce semanas siguientes a la fecha presunta del nacimiento del menor de edad hasta cuando el menor cumpla dieciocho (18) meses de edad (art. 25). En la misma ley nos menciona sobre las salas de apoyo a la lactancia materna:

Las salas de apoyo a lactancia materna deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar a la persona recién nacida en ausencia temporal de la madre. Las salas de apoyo a lactancia materna en las instituciones públicas y privadas se implementarán de manera progresiva, donde trabajen mujeres en edad fértil. Las salas de apoyo a lactancia materna deben cumplir las normas para la implementación, adecuación y uso de las salas de apoyo a lactancia materna expedidas por el ente rector en salud (art. 26).

En la Norma Técnica para la Adecuación y Uso de las Salas de Apoyo a la Lactancia Materna en el Sector Privado (2019) se establece:

La madre dentro de su jornada de 6 horas tendrá derecho a recibir un permiso de hasta veinte (20) minutos por cada dos (2) horas dentro de la jornada laboral, exclusivamente para el amamantamiento o extracción, en el espacio o sala de apoyo a la lactancia materna, mismos que no podrán ser acumulables ni canjeables por salidas anticipadas (art.4).

La sala de apoyo a la lactancia debe ser accesible, agradable, higiénica, privada y tranquila para que las mujeres en periodo de lactancia puedan acudir para la extracción, almacenamiento y preservado de la leche materna.

Capítulo 4. Viviendo la maternidad y el trabajo en florícolas. Experiencias de mujeres

En este capítulo, se exploran diversos ejes identificados como barreras de género para las mujeres en periodo de maternidad y lactancia, y se examina su potencial impacto en la vida de estas. Para el análisis se consideran los siguientes ejes: 1. conciliación entre la vida familiar y laboral, 2. las limitaciones en el acceso al desarrollo profesional y la educación. Se analizarán también los desafíos asociados a la maternidad y lactancia en el contexto de las florícolas, la relevancia de contar con espacios laborales adecuados para mujeres en periodo de lactancia y la discriminación en la contratación.

Estos temas se desprenden del estudio de caso, que incluyó entrevistas con tres mujeres en periodo de lactancia de una florícola en el sector de Tabacundo. María, mujer mestiza de 25 años, vive en unión libre desde hace 8 años y tiene dos hijos. Yadira mujer negra de 27 años, madre soltera de un hijo de 9 años y otro de 10 meses y finalmente Silvana, mujer indígena de 33 años, vive con su esposo y sus dos hijos en la parroquia de Tabacundo sector Loma Gorda, su primera hija tiene 13 años y el segundo hijo tiene 6 meses.

Además, se ejecutó un grupo focal con las mismas mujeres para obtener información detallada e identificar las barreras de género a través de sus experiencias.

4.1. Conciliación familiar y laboral

A las mujeres en maternidad y lactancia del sector florícola de Tabacundo les es difícil conciliar sus labores domésticas, que implican también el cuidado y crianza de sus hijos, y sus actividades laborales.

María comenta que desde que inició a laborar ha tenido que darse tiempo para atender las actividades domésticas y también cumplir con la responsabilidad del trabajo, lo que implica acortar su tiempo de descanso. Comenta lo siguiente: “Madrugo una hora más para poder dejar cocinando para mi hija de 7 años y también para darle el seno a mi hijo de 9 meses, mi esposo se levanta a la misma hora por su trabajo, pero yo tengo que dejar organizada la casa” (entrevista, Tabacundo, 22 de enero 2024).

Madrugar implica un tiempo limitado para descansar, ya que el ingreso a su jornada de trabajo es a las 06:30, pero el recorrido no pasa cerca de su vivienda, por lo que le toma 10 minutos caminar a la parada. El recorrido la recoge a las 05:30, y emplea una hora que debería ser de descanso para organizarse en su casa.

No solo es el caso de María, sino también de Yadira, madruga para dejar a sus hijos con una señora para que los cuide. “Me levanto temprano, a las 04:30, para alistar todo y llevar a mis dos hijos donde mi vecina para que me ayude enviando a mi hijo grande en el recorrido y al bebé lo cuida hasta volver a casa”, indica (entrevista, Tabacundo, 24 de enero 2024).

La vecina de Yadira, quien cuida a sus hijos, también cuida a 2 niños más de otra señora que también trabaja en florícola, el pago por el cuidado de los niños es de \$ 100 dólares mensuales, \$ 60 por el bebé y \$ 40 por el niño grande, ya que le da el almuerzo después de llegar de clases.

Las actividades laborales son muy fuertes en las florícolas, ya que las mujeres permanecen todo el día de pie mientras ejecutan sus actividades. Por su condición de lactantes, trabajan cinco horas diarias y salen a las 11:30, pero no cuentan con recorrido de vuelta a su vivienda, lo que dificulta su retorno a casa. Al llegar a su vivienda, continúan ejerciendo actividades domésticas como arreglar, planchar, lavar, trapear y cuidar a sus hijos. En el caso de Yadira, quien es madre soltera y cabeza de hogar, su carga de actividades domésticas es mucho más fuerte.

Se reafirma que una de las barreras de las mujeres en maternidad y lactancia es la sobrecarga de roles, ya que les es muy difícil conciliar las actividades del hogar y las laborales. Esta sobrecarga hace que exista un desequilibrio en la vida de las mujeres e imposibilita acceder a un ascenso profesional o continuar con sus estudios, ya que priorizan el cuidado de sus hijos y el bienestar de su familia.

4.2. Acceso limitado a desarrollo laboral y escolarización

El acceso al desarrollo laboral de las mujeres en el sector florícola es muy limitado, más aún cuando se encuentran en maternidad o lactancia.

Dentro del grupo focal llevado a cabo el viernes 19 de enero 2024 a tres mujeres, se indica que “nunca se puede subir a un cargo de supervisión, porque los jefes ven que seamos estudiados por lo menos el colegio” (grupo focal, Tabacundo, 19 de enero de 2024). La escolarización es muy relevante para el desarrollo laboral, lamentablemente en Tabacundo el nivel máximo alcanzado es primaria, con 46,19 %, y existe un alto índice de analfabetismo en mujeres, con un 13,4 %, según el Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (2010).

Yadira únicamente logró cursar la primaria, ya que sus padres no contaban con recursos económicos para ella y sus otros hermanos, y su única oportunidad de trabajo al tener a su

primer hijo fue una florícola, en donde aprendió y adquirió experiencia en postcosecha y continúa ejerciendo la misma actividad.

Mientras María logró culminar el bachillerato, pero, debido a la crianza de su primera hija, no logró laborar ni estudiar durante los dos primeros años. Luego empezó a trabajar en una florícola, ya que era lo más cercano a su casa y podía regresar pronto para continuar con el cuidado de su hija. Esto contribuyó a generar ingresos para su hogar y “ayudar” a su esposo con los gastos familiares. Hasta el momento no ha logrado retomar sus estudios porque, como ella menciona, “ya es bien difícil volver a estudiar, tengo dos hijos y entre el trabajo y la casa no tengo ni tiempo ni plata” (entrevista, Tabacundo, 22 de enero 2024).

En los dos casos se muestra como la intersección de la raza, el género, y la clase socioeconómica influyen en las experiencias educativas. Aunque María logró culminar el bachillerato su capacidad para continuar estudiando se ve obstaculizada por las responsabilidades de la maternidad y el trabajo. Por otro lado, Yadira solo logró culminar la primaria debido a la falta de recursos económicos y oportunidades de su familia. Ambas mujeres terminan trabajando en una florícola por la necesidad de generar ingresos. Esta limitación en la opción de empleo se ve influenciada por su nivel socioeconómico y su escolarización.

Aseverando los casos de las dos mujeres, según el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) 2022, existen causas por las que los estudiantes abandonan las aulas en el Ecuador. “El principal tiene que ver con la falta de recursos económicos, con el 24,5%, seguido del poco interés por estudiar, con el 23%. Se suman también las obligaciones de los jóvenes cuando tienen un hijo, con el 9,9%” (Machado y Castillo 2022, párr. 3). Esto, a su vez, repercute en la posibilidad de conseguir un mejor puesto de trabajo. En las florícolas se evidencia esta realidad, ya que:

El 77 % de las mujeres ocupadas tiene como actividad la de operaria en los cultivos, que, de acuerdo con el cuadro de ocupaciones del sector, se encuentra en la escala más baja de la estructura productiva y comercial, siendo desde allí sumamente difícil acceder a otras ocupaciones que signifique mejores condiciones laborales, mejor remuneración, o cargos de responsabilidad administrativa u operativa, como pueden ser los de mantenimiento o supervisión y control (Ortiz 2018, 53).

En concordancia con lo expuesto por Ortiz, destaca que en las florícolas el 77 % de mujeres contratadas ocupan roles operativos, lo que las ubica en la parte más baja de la estructura productiva. Esto afirma la existencia significativa de trabajo feminizado en el sector. Esta

realidad se relaciona con la preferencia de las florícolas por contratar mujeres jóvenes sin hijos, y que no estén estudiando. La falta de interés en el desarrollo profesional de las mujeres se refleja en la escasa exigencia de niveles escolares, lo cual evidencia una priorización de la producción sobre el bienestar y desarrollo integral.

El Comité de la CEDAW, en sus Observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador (2021), expresó su preocupación ante estos índices. Entre otras consecuencias, los embarazos tempranos vienen acompañados de altas tasas de deserción escolar, lo que a su vez suele traducirse en una menor cantidad de oportunidades de mejorar su calidad de vida en el futuro (ONU 2023, párr. 6).

4.3. Discriminación laboral en contratación

En el momento de la contratación laboral en las florícolas, se ejecutan prácticas discriminatorias hacia las mujeres embarazadas, o que tienen hijos de 0 a 5 años. En el grupo focal realizado, las mujeres compartieron que la condición de maternidad o lactancia se convierte en un obstáculo para cumplir con los requisitos en un trabajo. Para la mirada de una florícola esta condición puede disminuir o afectar directamente a la producción requerida.

María menciona que “cuando tuve mi primera hija, empecé a buscar trabajo, intente ingresar a florícolas, pero no me aceptaban porque mi hija tenía 1 año, entonces mejor me quede en la casa para cuidar a mi hija hasta que esté más grande” (entrevista, Tabacundo, 22 de enero 2024).

Las mujeres mencionan que, en las entrevistas de trabajo, se interroga específicamente sobre el núcleo familiar, y se les solicita información sobre el estado civil y las responsabilidades familiares. Yadira comenta que:

Yo no tenía opción de no trabajar cuando tuve mi primer hijo, en la florícola donde empecé a trabajar les mentí que no tenía hijo para poder ingresar, luego de que ya pasé la prueba a los 4 meses les di la partida de nacimiento de mi hijo, porque nos pedían por las utilidades que dan las empresas una vez al año. Si me hablaron los de recursos humanos porque no les dije que tenía hijo, pero bueno me dejaron pasar y seguí trabajando, claro ellos no me daban siempre permiso para salir cuando mi hijo se enfermaba (entrevista, Tabacundo, 24 de enero 2024).

En casos extremos, se llega a solicitar exámenes de laboratorio para verificar el estado de salud de las mujeres postulantes, con el objetivo de confirmar si están o no embarazadas.

María afirma que en más de una ocasión cuando postuló a florícolas le solicitaban exámenes médicos, “me decían señora para verificar que usted esté bien, necesitamos que se haga

exámenes y me enviaban a un laboratorio de ellos para hacerme los exámenes, luego me llamaban para decirme si entré a trabajar” (entrevista, Tabacundo, 22 de enero 2024). Este tipo de prácticas contribuye a la discriminación basada en la maternidad, y afecta a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las mujeres.

4.4. Maternidad en florícolas

Las mujeres de la florícola en estado de gestación trabajan en horario normal cumpliendo sus 8 horas de trabajo diarias; dentro de este periodo la empresa les permite ingresar comida para que puedan alimentarse a media mañana. Además, no se les exige realizar horas extras por su condición de embarazo. Silvana menciona que “siempre el área médica estuvo pendiente de mi embarazo, me decía que debo ir a los controles cada mes y siempre me daban permiso” (entrevista, Tabacundo, 25 de enero 2024).

A pesar del cuidado en el entorno laboral, la maternidad se convierte en un periodo sumamente complicado para las mujeres, ya que puede obstaculizar sus expectativas y metas futuras. Según lo expresado por las mujeres en el grupo focal, la mayoría de los embarazos son no planificados, lo que complica su situación económica y dificulta la posibilidad de brindar un mejor futuro a sus demás hijos. Yadira afirma que “cuando uno tiene un bebe todo es gasto y más gastos, y cuando no hay el apoyo del padre es más difícil salir adelante” (entrevista, Tabacundo 24 de enero 2024).

María comenta cómo vivió sus embarazos, que fueron totalmente diferentes porque antes no trabajaba y ahora sí.

Quando me quedé embarazada de mi primera hija, mi embarazo fue muy bonito, porque no tenía que trabajar, pasaba en la casa y cuidaba a mi bebé, mi esposo nos daba lo necesario, pero eso sí ya no pude seguir estudiando. Ahora con mi segundo hijo, fue más difícil porque trabajo, era bien cansado cuando estaba embarazada, estar parada trabajando todo el día en la postcosecha, los pies se me hinchaban y no aguantaba el olor de las rosas, a cada rato me llevaba al baño, ya no pude alcanzar el rendimiento alto que daba, me sentía cansada siempre y siempre iba al doctor por mal de orina, fue bien difícil (entrevista, Tabacundo, 22 de enero 2024).

La responsabilidad compartida entre la madre y el padre es lo que se debería ejercer en la maternidad, pero lamentablemente esta recae en la madre, que, además de cumplir con su jornada de trabajo pese a su condición de cuidado, llega a casa a continuar con las actividades domésticas. Se afirma que las mujeres en maternidad y lactancia ejercen un doble rol: el de producción y reproducción. Yadira comenta:

Cuando estaba embarazada, llegar a la casa era una tortura, porque en vez de descansar tenía que arreglar la casa, cocinar y revisar los deberes de mi primer hijo, y encima más mi expareja me golpeaba porque era muy celoso, porque decía que llego muy tarde, pero era que me quedaba trabajando, haciendo horas extras cuando me permitían en la empresa, con eso sacaba más platita fin de mes (entrevista, Tabacundo 24 de enero 2024).

4.5. Lactancia: espacios de trabajo adecuados para mujeres en florícolas

En cuanto al periodo de lactancia, la florícola permite a las mujeres que cada 2 horas puedan tomar 20 minutos para la extracción de leche materna. La jornada de trabajo se reduce a 5 horas diarias, dando cumplimiento a la normativa vigente, donde se establece que se debe dedicar 2 horas diarias para el cuidado del recién nacido, durante 15 meses, contados desde que se termina su periodo de maternidad.

Silvana explica: “Antes, cuando tuve a mi primera hija, no existían leyes que digan que debo trabajar menos horas, y ahora gracias se cambió las leyes, y la empresa me redujo el tiempo de trabajo para que yo pueda ir rápido a la casa y cuidar a mi guagua” (entrevista, Tabacundo, 25 de enero 2024).

Mediante Acuerdo Interministerial No. 003 entre el Ministerio de Salud Pública y del Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 473 del 23 de abril del 2019, se estableció la obligación de que los empleadores del sector privado sean personas naturales o jurídicas, adecúen salas de apoyo para mujeres en periodo de lactancia (NMS 2019, párr. 1).

La florícola donde Silvana trabaja, ha implementado desde el 2019 infraestructura en su espacio laboral para facilitar la extracción de leche materna. Se ha designado un lugar específico cerca del área de trabajo, equipado con instalaciones adecuadas como lavamanos, mesas y sillas diseñadas especialmente para este propósito. Además, se ha provisto una refrigeradora con la temperatura adecuada para garantizar la correcta conservación de la leche materna. Es importante destacar que estos espacios están reservados exclusivamente para mujeres en periodo de lactancia.

La sala de lactancia está sujeta a regulaciones del Ministerio de Salud, que para garantizar su correcto funcionamiento, se lleva a cabo una inspección por parte del centro de salud más cercano, durante esta inspección, se verifica que cumplan con las medidas establecidas en la Norma Técnica para la Adecuación y Uso de las Salas de Apoyo a la Lactancia Materna en el Sector Privado, que fue publicada en el Registro Oficial Nro. 473, el 23 de abril de 2019, en cumplimiento del Acuerdo Interministerial.

En el grupo focal, todas las mujeres expresaron sus agradecimientos por la creación del espacio dedicado a la lactancia materna. Valoran mucho que la empresa se preocupe por su bienestar durante este periodo crucial. María destacó que este espacio representa “un lugar de tranquilidad, donde puedo extraer la leche de manera segura sin el miedo de ser observada por alguien” (entrevista, Tabacundo, 22 de enero de 2024). Para Silvana, el lactario es “un espacio de relajación y tranquilidad donde me siento cómoda” (entrevista, Tabacundo, 25 de enero de 2024). Este espacio está diseñado específicamente para el bienestar de las mujeres en lactancia, esto a la vez se traduce en una sensación de tranquilidad palpable entre estas mujeres.

Antes del 2019, existía una despreocupación por las mujeres en periodo de lactancia dentro de los espacios laborales. En el caso de la florícola donde laboran las tres mujeres, la sala de lactancia se implementó en noviembre del 2019, para dar cumplimiento a lo establecido en la norma.

Yadira comenta su experiencia en la lactancia de su primer hijo en otra florícola:

Quando empecé a trabajar mi hijo tenía un añito y algo más, era chiquito, en ese tiempo no había donde sacarse la leche, mis senos se ponían bien duros por la leche que se llenaba, me dolía mucho, tanto así, que una vez me salió una bola en la axila que me dolía muchísimo y no podía bajar el brazo, me tuve que ir al doctor para que me vea, y había sido la acumulación de leche, me mando pastillas y hacerme paños de agua de manzanilla (entrevista, Tabacundo, 24 de enero 2024).

Silvana, comenta que también tenía dificultad cuando trabajaba en otra empresa y no había lactario “me dolía mucho mis senos, me aguantaba hasta llegar a la casa, o a veces me sacaba la leche en el baño para que nadie me vea y votaba la leche por el baño, porque no tenía donde dejar, eso me paso cuando trabajaba en una plantación, que ni nos pagaban” (entrevista, Tabacundo, 25 de enero 2024).

Antes de la implementación de los lactarios en los lugares de trabajo, las mujeres en periodo de lactancia enfrentaban condiciones desfavorables. La carencia de instalaciones adecuadas generaba situaciones incómodas que tenían un impacto negativo en su experiencia laboral y en su salud. Esa situación se debía a la ausencia de medidas específicas que tuvieran en cuenta las necesidades reales de las mujeres como trabajadoras, pero también como madres. La implementación de lactarios desde el 2019, ha sido crucial para cambiar este escenario, proporcionando un entorno más cómodo y saludable que reconoce y respeta las necesidades únicas de las mujeres, como es el caso de estas tres mujeres.

Capítulo 5. Conclusiones

La investigación da a conocer las diversas barreras que enfrentan las mujeres en el sector florícola de Tabacundo en relación con la maternidad y la lactancia. Estas barreras impactan significativamente en la vida de las mujeres, afectando tanto a su desarrollo profesional como a sus roles familiares. Las prácticas discriminatorias durante la contratación, junto a la limitación de acceso a roles de supervisión debido a la maternidad, se convierte en un obstáculo para el progreso laboral. La sobrecarga de roles también afecta la capacidad de las mujeres para mejorar sus condiciones laborales y acceder a oportunidades más favorables.

Las mujeres en maternidad y lactancia enfrentan una sobrecarga significativa de roles, tratando de equilibrar las responsabilidades domésticas con las laborales. Esta situación dificulta la conciliación entre la vida familiar y laboral, afectando su calidad de vida y limitando su acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

La limitación en el acceso al desarrollo laboral es evidente, especialmente para aquellas mujeres en maternidad o lactancia. La falta de exigencias de niveles educativos y preferencias por contratar mujeres jóvenes sin hijos contribuye a la persistencia de roles operativos y a la escasa posibilidad de ascenso.

Las mujeres embarazadas o con hijos pequeños enfrentan discriminación en el proceso de contratación. Las prácticas de solicitar información sobre el estado civil y responsabilidades familiares, e incluso realizar exámenes médicos para confirmar el estado de embarazo, perpetúan la discriminación basada en la maternidad.

El impacto de la maternidad en el desarrollo profesional, cuando la maternidad, en muchos de los casos no es planificada, se convierte en un periodo desafiante que puede obstaculizar las metas profesionales y económicas de las mujeres. La falta de apoyo social y la carga adicional de responsabilidad pueden limitar las oportunidades de mejorar la calidad de vida.

La implementación de lactarios desde 2019 en el Ecuador, ha sido un avance significativo. Proporciona a las mujeres en periodo de lactancia un espacio adecuado y condiciones óptimas para extraer y conservar la leche materna. Este cambio ha mejorado la experiencia de las mujeres en el ámbito laboral, brindándoles tranquilidad y comodidad.

Es importante mencionar que estas barreras operan de manera interseccional, entrelazando factores como género, la maternidad y otros aspectos identitarios como la etnia, situación socioeconómica y el nivel educativo, agravando las experiencias de las mujeres en periodo de maternidad y lactancia en el ámbito laboral.

El estudio destaca la necesidad e importancia de fortalecer los derechos laborales que garanticen y tengan en cuenta las complejas tareas de la maternidad y la lactancia, permitiendo a las mujeres desarrollarse plenamente en el ámbito laboral sin sacrificar sus roles familiares, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

Se recomienda fomentar programas educativos en las florícolas para mejorar las oportunidades de desarrollo profesional en las mujeres. Además, se propone continuar y fortalecer la implementación de espacios de lactancia como una medida positiva hacia un entorno laboral más inclusivo.

Finalmente, la investigación no solo destaca los obstáculos que enfrentan las mujeres, sino que también recalca la resiliencia y la búsqueda constante de equilibrio entre la maternidad y el trabajo. La necesidad de fortalecer los derechos laborales que garanticen su cumplimiento dentro de los espacios laborales y a su vez concilien las tareas de cuidado que llevan las mujeres madres y en periodo de lactancia, con la finalidad de fomentar la igualdad y bienestar.

Referencias

- Acosta, Irma, y Zayra Morales. 2023. "Fronteras y horizontes del debate feminista sobre el trabajo reproductivo+". *Redes Revista de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología* 28 (55): 1-36. Acceso: 16 de diciembre de 2023. <https://n9.cl/2qfc7>
- Aguilera, Samara de las Heras. 2016. "Derecho y Maternidad: La Invisibilización del Trabajo de Cuidados". *Revista Musas* 1 (1.4): 49-62. Acceso: 16 de diciembre de 2023. <https://n9.cl/6kbwcy>
- Alvarado, Andrea. 2020. "Maternidad y desarrollo profesional". Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Acceso: 17 de diciembre de 2023. <http://hdl.handle.net/10644/8055>
- Arenas, Gloria. 2000. "Las madres en la educación, una voz siempre presente pero, ¿reconocida?". En *El harén pedagógico: perspectiva de género en la organización escolar*, coordinado por Miguel Ángel Santos, 103-118. Acceso: 21 de febrero 2024. https://www.mujiresenred.net/IMG/pdf/Las_madres_en_la_educacion.pdf
- Aval. 2019. "Situación financiera actualizada del sector florícola", 22 de agosto. Acceso: 17 de noviembre de 2023. <https://n9.cl/05g7c>
- AWID (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo). 2004. "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica". En *Derechos de las mujeres y cambio económico* 9 (agosto): 1-8. Acceso: 18 de diciembre de 2023. <https://n9.cl/n6i>
- Benería, Lourdes. 2006. "Trabajo productivo/ reproductivo, pobreza y políticas de conciliación". *Nómadas (Col)* 24 (abril): 8-21. Acceso: 17 de febrero de 2024. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105116598002>
- Caro, Pamela, y María Elvira Cárdenas. 2022. "Entramados de la precariedad del trabajo (productivo y reproductivo) de mujeres migrantes en la fruticultura del valle central de Chile". *RUMBOS TS. Un Espacio Crítico para la Reflexión en Ciencias Sociales* (28): 179-208. Acceso: 13 de enero de 2024. <https://doi.org/10.51188/rrts.num28.695>
- Código de Ética de la investigación de la FLACSO. 2022. Aprobado mediante Resolución CS XLV/17.2022. https://www.flacso.edu.ec/docuflax/vademecum_legal.flacso.
- Código de Trabajo. 2023. *Registro Oficial* Suplemento 242, 1 de febrero. Acceso: 20 de enero de 2024. <https://n9.cl/36tl0y>
- Colinas, Lourdes. 2008. "Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación". México: Naciones Unidas / CEPAL. Acceso: 13 de enero de 2024. <https://n9.cl/vadf9>
- Crenshaw, Kimberlé. 2012. "Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color". En *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, coordinado por Lucas Platero, 87-122. España: Bellaterra. Acceso: 18 de febrero de 2024. <https://n9.cl/kw6zo>
- Guerra, Rodrigo. 2018. "Referentes identificatorios de género y demandas de reconocimiento de mujeres en el trabajo. Un estudio de caso en un contexto de trabajo feminizado en Santiago de Chile". *Revista Liminales. Escritos Sobre Psicología y Sociedad* 7 (13): 101-126. Acceso: 18 de diciembre de 2023. <https://doi.org/10.54255/lim.vol7.num13.323>

- González, Iraida, y Berenies Pileta. 2002. “Lactancia materna”. *Revista Cubana de enfermería* 18 (1): 15-22. Acceso: 18 de diciembre de 2023. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v18n1/enf03102.pdf>
- González, Adelina, Norma Castro, Mario Hernández, Enrique Minor y Verónica Rodríguez. 2022. *Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares 10 mitos y realidades*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) / Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Acceso: 18 de marzo 2024. <https://acortar.link/WVD43u>
- Hernández, Amparo, Juliana Flórez y Zuly Suárez. 2022. “Salud, trabajo y capital: el caso de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de flores de Madrid, Colombia, 2019-2020”. *Gerencia y Políticas de Salud* 21: 1-27. Acceso: 21 de enero de 2024. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps21.stcc>
- Instituto Espacial Ecuatoriano. 2013. “Generación de geoinformación para la gestión del territorio a nivel nacional escala 1: 25 000”. Memoria técnica, Pedro Moncayo. Acceso: 21 de enero de 2024. <https://n9.cl/8q13t>
- Lara, Sara. 1995. “La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad ‘salvaje’”. En *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, coordinado por Sara María Lara, 13-34. Caracas: UNRISD-ONU / Nueva Sociedad. Acceso: 19 de enero de 2024. <https://n9.cl/a6721>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. 2023. *Registro Oficial* Suplemento 309, 12 de mayo. Acceso: 20 de enero de 2024. <https://n9.cl/mfdvu>
- Linardelli, María Florencia. 2018. “La salud de las mujeres y sus trabajos: Convergencias entre la medicina social latinoamericana y la teoría feminista”. *REVIISE. Revista de Ciencias Sociales y Humanas del Instituto de Investigaciones Socio-Económicas* 11(septiembre): 147-161. Acceso: 18 de diciembre de 2023. <http://www.ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/283/pdf>
- Linardelli, María Florencia, y Daniela Pessolano. 2021. “Mujeres rurales latinoamericanas y trabajo reproductivo. Debates actuales, hallazgos y problemáticas en discusión”. En *Reproducir y sostener la vida*, compilado por Claudia Anzorena, Patricia Schwarz, Sabrina Yañez. Editorial Teseo. Acceso: 18 de diciembre de 2023. <https://n9.cl/xarqj>
- Machado, Jonathan, y Castillo Daniela. 2022. “11 causas por las que los estudiantes abandonan las aulas en el país”. *Primicias*, 5 de septiembre. Acceso: 17 de febrero de 2024. <https://n9.cl/fpu41>
- Marchionni, Mariana, Leonardo Gasparini y María Edo. 2019. *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF (Banco de desarrollo de América Latina). Acceso: 19 de enero de 2024. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Meza, Carols. 2018. “Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal”. *Revista Equidad y Desarrollo* 1 (32): 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- MNS (Naranjo Martínez y Subía). 2019. “Se establece la obligación de que los empleadores del sector privado adecúen salas de apoyo para mujeres en periodo de lactancia”, 28 de abril. Acceso: 19 de febrero de 2024. <https://n9.cl/6belr>

- Newman, Constance, Pilar Larreamendy y Ana María Maldonado. 2001. *Mujeres y Floricultura. Cambios y consecuencias en el hogar*. Quito: Ediciones Abya-Yala / Banco Mundial / CONAMU. Acceso: 21 de noviembre de 2023. <https://n9.cl/65rh2>
- Norma Técnica para la Adecuación y Uso de las Salas de Apoyo a la Lactancia Materna en el Sector Privado. 2019. *Registro Oficial* 473, 23 de abril. Acceso: 18 de febrero de 2024. <https://n9.cl/84nnttr>
- ONU Mujeres (Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres). 2023. “Niñas y Adolescentes: Perfil de País según la Igualdad de Género Ecuador”, 8 de marzo. Acceso: 19 de enero de 2024. <https://n9.cl/dhc4p>
- Ordenanza para la prevención y erradicación de la violencia de género en el Cantón de Pedro Moncayo, 4 de noviembre 2021. Acceso: 20 de enero de 2024. <https://n9.cl/zyk95>
- Ortiz, Diana. 2018. “La flor del trabajo Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia”. Tesis de maestría, FLACSO Argentina. Acceso: 18 de febrero de 2024. <http://hdl.handle.net/10469/17353>
- Padilla, María Teresa. 2001. “Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer”. *PORTULARIA: Revista de Trabajo Social* (1): 223-232. Acceso: 17 de diciembre de 2023. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16827/file_1.pdf
- Radcliffe, Sarah A. 2014. “El género y la etnicidad como barreras para el desarrollo: Mujeres indígenas, acceso a recursos en Ecuador en perspectiva latinoamericana”. *Eutopía. Revista De Desarrollo Económico Territorial* (5):11-34. Acceso: 19 de enero de 2024. <https://doi.org/10.17141/eutopia.5.2014.1486>
- Skott-Myhre, Kathleen. 2016. “La feminización del trabajo y el DSM-V”. *Teoría y Crítica de la Psicología* (7): 70-85. Acceso: 20 de enero de 2024. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5895428>
- Suárez, Magdalena. 2008. “Barreras en el desarrollo profesional femenino”. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 19 (1): 61,72. Acceso: 18 de marzo 2024. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230778007.pdf>
- Tubert, Silvia, ed. 1996. *Figuras de la madre*. Madrid: Ediciones Cátedra S.A. / Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer. Acceso: 17 de diciembre de 2023. <https://es.scribd.com/doc/269498038/Silvia-Tubert-Ed-Figuras-de-La-Madre>
- Valdés, Ximena. 2015. “Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas”. *Cuadernos de Antropología Social* 41: 39-54. Acceso: 18 de enero de 2024. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cas/n41/n41a03.pdf>
- Vallejos, Nicolás, y Gabriel Tenesaca. 2020. “Especialización, proletarización y transformaciones territoriales: Un acercamiento al sector florícola en el cantón Pedro Moncayo”. *Revista Ecnómos* 24:18-38. Acceso: 19 de enero de 2024. <https://www.flacsoandes.edu.ec/node/63170>
- Villacís, María Fernanda. 2018. “La participación ciudadana en la parroquia Tabacundo durante el periodo 2008 – 2016”. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Acceso: 20 de enero de 2024. <https://core.ac.uk/download/pdf/162571289.pdf>
- Vistazo. 2018. “Ecuador es el tercer exportador de flores del mundo”. 6 diciembre 2023. Acceso: 18 de marzo 2024. <https://www.vistazo.com/enfoque/ecuador-es-el-tercer-exportador-de-flores-del-mundo-FY6441304>

Entrevistas

Entrevista a María, Tabacundo, 22 de enero 2024

Entrevista a Yadira, Tabacundo, 24 de enero 2024

Entrevista a Silvana, Tabacundo, 25 de enero 2024