



Trabajo decente

para las mujeres en la cadena de flores colombiana



Vamos Tejiendo

Comunidades y aliados
construyendo puentes de EQUIDAD



Flores



Resultados de investigación sobre condiciones de trabajo y mecanismos de resolución de conflictos en la cadena de flores en los municipios de Facatativá y Funza, Cundinamarca.

El proyecto Vamos Tejiendo, financiado por USDOL e implementado por Pact, realizó una investigación para analizar las condiciones de trabajo y los mecanismos de resolución de conflictos, basados en los principios e indicadores del trabajo decente, que apoyan o limitan los derechos laborales de las mujeres y adolescentes (de 15 a 17 años) que trabajan en la cadena de flores en los municipios de Facatativá y Funza, ubicados en la Sabana de Occidente, Cundinamarca.



La mayoría de las respuestas se obtuvieron de empleados de una misma empresa y de tres organizaciones sindicales. En total, se realizaron **87 encuestas (56 mujeres y 31 hombres)**, **dos grupos focales** y **11 entrevistas** a representantes sindicales, empleados directos, académicos, autoridades públicas y actores de la sociedad civil.

Contexto



Las flores son la segunda exportación agrícola más grande de Colombia, el **79,7%** de las ventas totales del país se exportan al **mercado estadounidense**.



La industria de las flores depende en gran medida de la mano de obra, proporcionando casi **200.000 empleos**. **Las mujeres** representan aproximadamente el 68% de la fuerza laboral. Menos del 0,1% de las y los empleados son miembros de un sindicato.



En 2022, Colombia exportó **241 millones** de kilos netos de flores frescas, generando ventas por aproximadamente **2.029 millones de dólares**, un 19,1% más que en 2021 y un 45,6% más que en 2020.

Áreas temáticas de estudio

- Condiciones de trabajo
- Actitudes de los trabajadores hacia sus ingresos
- Concienciación sobre los derechos laborales
- Afiliación sindical
- Prácticas relacionadas con la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales
- Mecanismos de resolución de conflictos laborales

La industria floricultora colombiana ha logrado avances significativos hacia la adopción de los valores del trabajo decente. Sin embargo, persisten incoherencias en las prácticas de empleo, tales como:

- Contratos temporales y subcontratación
- Bajos salarios, exigencias físicas y falta de incentivos para la retención a largo plazo
- La negación del permiso de maternidad a un pequeño número de trabajadoras



Hallazgos y resultados

1.



El **92% de las y los entrevistados** tiene un empleo indefinido, y el **38%** ha trabajado de forma estable durante más de diez años. La mayoría de las personas encuestadas (**93,1%**) declaró tener contratos escritos directamente con sus empleadores, y el **95,4%** están afiliadas a la seguridad social. El **60%** de las trabajadoras se benefician de los servicios de transporte prestados por sus empresas.

2.



El **44,64%** de las mujeres encuestadas desconoce la protección contra la violencia, el acoso y el abuso. El **57,14%** desconocía sus derechos relacionados con las actividades sindicales. Los trabajadores se enfrentan a presiones que desalientan la afiliación sindical.

3.



Representantes sindicales expresaron que los empleadores siguen favoreciendo los acuerdos laborales temporales y tercerizados, **socavando la negociación colectiva** y los derechos de las y los trabajadores.

4.



Los funcionarios estatales han identificado varios problemas laborales en el sector de las flores, incluido el acceso a la seguridad social y el cumplimiento de las obligaciones económicas. Se reconoce la necesidad de que **las mujeres tengan oportunidades económicas equitativas**, especialmente en las funciones operativas, donde el desequilibrio en la remuneración en comparación con sus compañeros hombres siguen siendo un problema importante. En respuesta a ello, el Ministerio de Trabajo ha establecido un grupo especializado para analizar estas cuestiones y ha elaborado una estrategia de diálogo social con los sindicatos y las ONG.

5.



Los académicos señalan que la transformación de la industria de las flores ha sido influenciada positivamente por los **acuerdos comerciales y las normas internacionales**. Sin embargo, la precariedad laboral es un problema persistente, especialmente para las mujeres que enfrentan vulnerabilidad social.

6.



Según las redes de mujeres de la sociedad civil, la división de las responsabilidades laborales dentro del sector refleja percepciones culturales profundamente arraigadas sobre qué tareas son apropiadas para las mujeres y las de los hombres. Sin embargo, el empleo en el sector floricultor proporciona independencia financiera a las mujeres, que antes estaban limitadas por el **trabajo doméstico no remunerado**.





Para el sector privado

Abordar cuestiones críticas como los salarios, el pago de horas extras y el reconocimiento de la licencia de maternidad para aumentar la satisfacción laboral y la productividad.

Proporcionar herramientas adecuadas mejorará la participación de las empleadas en tareas tradicionalmente asignadas a los hombres en las áreas de almacenamiento, impulsando la productividad y reduciendo los accidentes laborales.

Empoderar comités para promover mejores prácticas laborales y la equidad de género, asegurando una cultura organizacional positiva y apoyando el bienestar de las y los empleados.



Para los actores públicos

Revisar las leyes para permitir horarios de trabajo flexibles, ayudando a las mujeres a equilibrar su vida profesional y personal al tiempo que aumentan la productividad.

Implementar sanciones más estrictas para las violaciones de los derechos laborales y aumentar la frecuencia de las inspecciones, junto con una base de datos pública para la transparencia en el cumplimiento.

Fortalecer los Comités de Convivencia, que se encargan de garantizar prácticas laborales equitativas. Deben desempeñar un papel central en la educación de los empleados sobre las formas de acoso, proporcionando canales para informar de incidentes y fortaleciendo la comunicación dentro de la empresa en torno a estos temas.

Recomendaciones:



Para el proyecto Vamos Tejiendo

Promover la incorporación de buenas prácticas de género en las empresas de flores para reflexionar sobre las interacciones entre mujeres y hombres en el escenario laboral.

Proporcionar protocolos y guías que describan las rutas de atención en caso de violaciones a los derechos laborales, incluida la violencia de género.

La organización de reuniones, talleres y simposios ayudará aún más a difundir información sobre los derechos laborales y la resolución de conflictos.



Para los sindicatos

Consolidar una voz unificada.

Fortalecer su rol como actores clave en la dinámica laboral y aumentar la voz de las trabajadoras como miembros importantes de sus asociaciones.

Orientar a los inspectores del Ministerio de Trabajo sobre qué empresas inspeccionar y qué cuestiones específicas abordar durante estas visitas.