



A RTÍCULOS







*Pensando el Trabajo desde
los Feminismos y el Género*





EL GÉNERO EN EL PROGRAMA DE LA COMUNIDAD ANDINA SOBRE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Miriam Rodríguez Rivera
miriampacho@yahoo.com

CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS AUTÓNOMOS (CODESA)

Fecha de recepción: 16 de junio de 2012

Fecha de aceptación: 02 de julio de 2012

RESUMEN

En el programa «Fortalecimiento Sindical desde la Salud Laboral y Medio Ambiente en la Subregión Andina» (2005-2011), donde participaron las 17 centrales sindicales de los países de la Comunidad Andina, se planteó como objetivo fortalecer la organización y la acción sindical, con el fin de promover la cultura de prevención y atención a la salud laboral y el medio ambiente en la subregión. En el presente trabajo hacemos una revisión con perspectiva de género, de la participación femenina en el programa, a través del análisis cuantitativo y cualitativo de datos estadísticos, revisión de documentos, así como de las observaciones obtenidas mediante nuestra participación en esta experiencia sindical. Los resultados nos indican: 1.- Sub-representación de las mujeres seleccionadas como delegadas en el programa. 2.- Análisis de la salud laboral desde una perspectiva androcéntrica y patriarcal. 3.- Utilización de lenguaje sexista. 4.- Escasa inclusión del tema género en los programas de formación. 5.- Actitudes patriarcales de los delegados varones con respecto a la incorporación de las mujeres al trabajo productivo. 6.- Se observaron esfuerzos por incluir el género en los documentos de trabajo. Concluimos con la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas, actividades y programas sindicales, establecer cuotas mínimas para favorecer la participación femenina en las instancias de toma de decisiones y su representación igualitaria en todos los niveles de la vida sindical, así como incorporar la teoría de género como eje de formación sindical.

Palabras claves: Salud laboral, Medio Ambiente, Comunidad Andina, Perspectiva de género, participación sindical femenina.

ABSTRACT

On «Strengthening Health Association since Labour and Environment in the Andean subregion» (2005-2011) involved the unions in the countries of the Andean Community, raised the objective of strengthening the organization and trade union action, in order promote the culture of prevention and occupational health care and the environment in the subregion. In this paper we review from a gender perspective, women's participation in the program, through quantitative and qualitative analysis of statistical data, document review and observations obtained through our participation in this trade union experience. The results indicate: 1. - Sub-representation of women or negligible presence of workers as delegates to the program. 2. - Analysis of the occupational health perspective androcentric and patriarchal. 3. - The use of sexist language. 4. - Low inclusion of gender issues in training programs. 5. - Patriarchal attitudes of male delegates regarding the incorporation of women into productive work. 6. - It was noted that efforts were made to include gender in the working papers. We conclude with the need to mainstream a gender perspective into all policies, trade union activities and programs, establish minimum quotas to promote female participation in decision-making bodies and equal representation at all levels of trade union life and incorporate gender as a union training

Keywords: Occupational Health, Environment, Andean Community, Gender Perspective, Female labor participation.

1 Licenciada en Psicología, mención Clínica, Universidad Central de Venezuela. Especialista en Programas de Asesoramiento y Desarrollo Humano; Universidad Simón Bolívar.

La creciente inserción de las mujeres en el ámbito laboral, que se vislumbra como una fuerza irreversible en el mundo del trabajo, así como las luchas del movimiento feminista, han establecido las bases para que se incluya en la agenda sindical la perspectiva de género, con el fin de defender los derechos de las trabajadoras y su participación sindical con equidad e igualdad, sin embargo, en la práctica no es fácil hacer realidad esta aspiración femenina y un ejemplo lo constituye su participación en el Programa de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Comunidad Andina, la cual analizaremos a continuación.

Cuando se inició la primera fase del programa «Fortalecimiento Sindical desde la Salud Laboral y el Medio Ambiente en el Marco de Integración de la Región Andina» (2005- 2007) en Lima abril de 2005, coordinado por el ILA², las 16 Centrales Sindicales de la subregión conformaron el «Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente» (CSASLMA)³, equipo de trabajo responsable de la ejecución de dicho programa, estaba integrado por 15 hombres y una mujer (la representante de CODESA⁴-Venezuela) fue dos años después en Lima, noviembre 2007, cuando se incorporó otra compañera de Ecuador de la central CEDOCUT⁵. La primera etapa concluyó con éxito, por la obtención de importantes logros y productos (Rodríguez, 2007: 26-30).

Al iniciarse la segunda etapa del programa que se denominó «Fortalecimiento Sindical desde la Salud Laboral y Medio Ambiente en la Subregión Andina» (2008 - 2011) en Quito (julio 2008), se incorporó otra compañera de Perú, delegada de la central CTP⁶, para ese momento apenas habíamos logrado un 17,6% de representación. Es importante señalar que ambas fases del programa fueron financiadas por la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), la coordinación del programa en el ILA estaba a cargo de una brillante abogada la Dra. Estela Ospina, experta en salud laboral, quien tenía muy clara la problemática de género y proporcionó valiosos aportes para la construcción y el éxito del proyecto, Lamentablemente por presiones sindicales salió del programa en el año 2010 y fue sustituida por el licenciado

2 Instituto Laboral Andino, órgano técnico del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA)

3 Creado por acuerdo N° 60 del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA)

4 Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela

5 Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores

6 Confederación de Trabajadores del Perú

Walter Chamochumbi quien con mucho acierto finalizó la programación pendiente.

Al finalizar la segunda etapa del programa, (Lima Noviembre 2011), de las 17 centrales sindicales (se sumó otra central de Ecuador en 2011), 6 fueron representadas por mujeres, es decir, que al final alcanzamos un 35% de representación (cuatro de las trabajadoras se incorporaban por primera vez). Se podría pensar que esta sub-representación femenina se debe a una escasa afiliación a los sindicatos, sin embargo, en un estudio realizado por (PLADES⁷, 2005: 15-19) con la colaboración de la Coordinadora de Mujeres Andinas (COMUANDE)⁸ se encontró que las mujeres trabajadoras representan aproximadamente el 45.71% del total de personas afiliadas a los sindicatos de la subregión. También se exploró el número de mujeres en los cargos directivos de las centrales sindicales andinas y el resultado señala que la representación femenina se encuentra por debajo del 30%, a excepción de Venezuela que se ubica en 38,64%, esto eleva el promedio a 32%. (Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1: N° de cargos en las directivas de los sindicatos de la Sub región Andina. (2005)

País	N° de Cargos Organizaciones Sindicales	N° de mujeres en cargos directivos	N° de varones en cargos directivos	% aproximado de mujeres en cargos directivos
Bolivia	132	15	117	11,36%
Colombia	247	27	220	10,93%
Ecuador	25	4	21	16,00%
Perú	64	19	45	29,68%
Venezuela	1348	521	827	38,64%
Totales	1816	586	1230	32.26%

Fuente: Informe Regional Andino (PLADES, 2005)

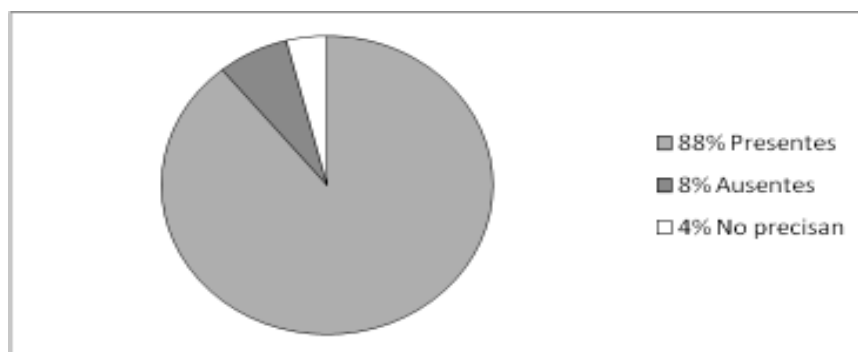
Desde el punto de vista cualitativo, el trabajo revela que dentro de la organización sindical las trabajadoras ocupan, generalmente aquellos cargos que son percibidos como una extensión de los roles tradicionales femeninos.

7 Programa Laboral de Desarrollo. Este programa funcionó también en el ILA

8 COMUANDE forma parte del ILA , creada en el año 2000, fue el órgano ejecutor del proyecto «Promoción de la Igualdad de Oportunidades y La Equidad de Género en los Sindicatos de la Región Andina»

Una estrategia de las mujeres para defender sus derechos en el ámbito sindical ha sido la creación de las Secretarías o Departamentos de la Mujer, que según este estudio existen en la mayoría de los sindicatos y centrales sindicales andinas (presente en 88%, ausente 8% y no precisan 4%), según se expresa en el gráfico N 1.

Gráfico 1: Centrales Sindicales que cuentan con Secretarías o departamentos de la mujer



Fuente: Informe Regional Andino (PLADES, 2005)

En lo referente a la presencia del tema género en los planes de formación tenemos que de los cinco cursos a distancia incluidos en el programa, uno se denomina Género y Salud Laboral»⁹ y está dirigido a revisar la inserción de la mujer en el ámbito laboral y la forma como se afecta su salud por las condiciones de trabajo, en el resto de la programación no se incluyó el tema, excepto un taller de género y seguridad social organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde los y las integrantes del Comité Sindical Andino tuvimos la oportunidad de discutir el tema y develar la gran ignorancia que tenían los compañeros en el área y sus actitudes patriarcales.

Entre los planteamientos de los delegados se destacan; su rechazo a las cuotas como medida positiva para incrementar la participación femenina en las directivas de los sindicatos, la mayoría consideró que se debía luchar

⁹ Todas las revistas y los documentos se pueden encontrar en la página Web del ILA <http://www.ila.org.pe>

por el trabajo decente para los hombres y así evitar que la mujer tenga que trabajar. El colmo de su posición patriarcal se expresó cuando opinaron que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ha sido determinante para profundizar la precarización del empleo, debido a que ellas con su actitud pasiva no pelean por mejores condiciones laborales y esto a la larga perjudica a la población trabajadora masculina.

Como producto del programa se elaboraron 13 ejemplares de la revista «Salud, Trabajo y Medio Ambiente» (donde escribían las y los delegados del CSADSLYMA) y 11 documentos de trabajo, en la mayoría de estos últimos se justifica la utilización del lenguaje sexista con la siguiente **Advertencia: «La manera de usar un lenguaje que no discrimine entre hombres y mujeres aún no ha conseguido un acuerdo entre los lingüistas. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga lingüística y gráfica que supondría utilizar en español o/a y os/as para marcar la existencia de uno u otro sexo, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, indistintamente»**

No obstante, el tema y la perspectiva de género estuvo presente en algunos de estos materiales, En las 13 revistas señaladas se registran 13 artículos relacionados con el género y la salud laboral, en el Documento de trabajo N°1 «Diagnóstico de la Experiencia de Formación y Capacitación Sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente de las Centrales del CCLA» (ILA,2005: 23-25), se incluye la igualdad de género en los procesos de formación que realizan los sindicatos, algunos opinan que no hay igualdad, otros que sí, pero en forma relativa y limitada. En cuanto a la inclusión del género en los contenidos programáticos sólo Perú lo menciona.

El Documento de trabajo N°2 (ILA, 2005) «Mecanismos para la Protección de la Salud de la Trabajadora Gestante», compila: informes técnicos sobre los factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que afectan las funciones de procreación de trabajadoras y trabajadores, en especial a la mujer embarazada y lactante. Normativa sobre el tema y propuestas de acciones sindicales para la protección de la trabajadora gestante y lactante.

El Documento de Trabajo N° 5 (ILA, 2006:20-21) «Por la Prohibición de la Docena Sucia: No a los Plaguicidas más nocivos» Se hace referencia a los efectos nocivos de los plaguicidas según el género y se solicita la eliminación de los plaguicidas más venenosos.

El Documento de Trabajo N°7 (ILA, 2007:20-21) «Por una Política Preventiva del VIH-SIDA en los Centros de Trabajo a Nivel Andino» hace referencia a la inequidad de género como catalizadora del riesgo de infección y como son afectadas más gravemente las mujeres. Señala especialmente los riesgos de las trabajadoras sexuales.

En cuanto a la participación de trabajadoras en los cursos de formación impartidos a distancia, tenemos que de 16 cursos dictados, se logró un total de 2.008 personas capacitadas de las 17 centrales sindicales, de las cuales 565 (56%) fueron hombres y 443 (44%) mujeres (Chamochumbi y Rivera 2012:71). Es importante señalar que la calidad de participación de las mujeres fue sobresaliente, al lograr no menos del 35% de los 10 primeros lugares de rendimiento en los cursos. Algunas de ellas fueron recompensadas con la publicación de sus artículos en la revista Salud, Trabajo y Medio Ambiente.

En el siguiente cuadro podemos ver la información en detalle, el programa contenía 5 cursos básicos que fueron impartidos a distancia 16 veces en la segunda etapa del programa (2008-2011).

Cuadro N° 2: N° de trabajadoras y trabajadores que aprobaron los cursos a distancia

Título del Curso a Distancia	N° de Trabajadores (as) aprobadas (os)								Total	
	2008		2009		2010		2011		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M		
Curso 1, Salud Laboral y Medio Ambiente (SLMA)	44	23			13	66	12	15	18	10
Curso 2, Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible (GADS)	27	16	10	9	65	41	18	20	12	86
Curso 3, Género y Salud Laboral (GSL)	25	19	12	15	38	47	27	30	10	11
Curso 4, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)			27	18	10	13	35	32	72	63
Curso 5, Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral (RPSEL)			61	46			23	33	84	79
Sub-total	96	58	11	88	24	16	11	13	56	44
	62%	38%	0	44%	4	7	5	0	5	3
			56%	44%	59%	41%	47%	53%	56%	44%
Total	154		198		411		245		1008	

Fuente; Tomado de Sistematización del Proyecto «Fortalecimiento Sindical desde la Salud Laboral y Medio Ambiente..» (2012)

Se realizaron 11 cursos nacionales, presenciales durante la segunda etapa del programa, dirigidos a los y las afiliadas a los sindicatos, coordinados por el ILA, la sub-representación femenina fue más marcada en estos cursos. Del total de 517 participantes, 342 (66%) fueron hombres y 175 (34%) mujeres, (Chamochumbi y Rivera 2012:77) como vemos en el cuadro N°3.

Cuadro 3: Trabajadoras y trabajadores participantes en cursos nacionales (2009-2011)

Periodo	2009		2010		2011		Total	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sub.Total	157	72	43	18	142	85	342	175
%	69%	31%	70%	30%	63%	37%	66%	34%
Total	229		61		227		517	

Fuente: Elaboración propia con datos de Sistematización del Proyecto «Fortalecimiento Sindical desde la Salud Laboral y Medio Ambiente...» (2012).

Los Seminarios Regionales reunieron al «Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente». En la segunda fase del programa (2008-2011) se realizaron cuatro Seminarios que en total convocaron a 158 participantes, de los cuales 39 fueron mujeres (25%) y 119 hombres (75%). Estos resultados están por debajo de la cuota de género acordada con las Centrales Sindicales (35%). (Chamochumbi y Rivera 2012:79).

Es importante señalar que el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) creó en el año 2000, la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (COMUANDE) conformada por las representantes de las Secretarías de Mujer, Departamentos de Asuntos Femeninos o comisiones similares de las centrales sindicales andinas. Esta organización desarrolló sus actividades hasta el año 2009. Uno de sus logros importantes fue la promoción del «Instrumento Andino de Igualdad entre Mujeres y Hombres» (CCLA, 2006), elaborado por el CCLA con el apoyo de la OIT, el objetivo de este instrumento legal es: establecer las normas para la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el ámbito laboral y su acceso al trabajo decente, así mismo enfatiza las políticas públicas que debe establecer el Estado para garantizarlas.

Del análisis realizado podemos concluir lo siguiente: La sub-representación de las trabajadoras en el Comité Sindical Andino fue muy marcada y se mantuvo hasta el final del programa, por esa razón su presencia en los 4 Seminarios Regionales donde se reunió dicho Comité, en la segunda etapa del proyecto, estuvo por debajo de la cuota de género acordada con las centrales sindicales (25%)¹⁰. La participación femenina en los eventos nacionales se acercó a la cuota de género (34%), mientras que la inclusión en los cursos a distancia fue mucho más equitativa (44%) donde obtuvieron en general muy buen rendimiento. Es evidente que la poca presencia en los cargos directivos sindicales, donde se toman las decisiones y las actitudes patriarcales existentes en el ámbito sindical, explican en cierto modo, la inequidad de género en la selección de las delegaciones, sobre todo cuando implica viajar a otros países. Es importante establecer cuotas mínimas de participación con carácter obligatorio para favorecer la presencia femenina en condiciones de igualdad y equidad.

Por otro lado, aunque se hizo un esfuerzo por incorporar el lenguaje no sexista y la perspectiva de género en el tema de la salud laboral (por parte de la coordinación del ILA y las compañeras participantes) el tema de las mujeres trabajadoras se incluyó en los materiales, de manera muy puntual en aspectos específicos como la maternidad y el SIDA, pero en general el enfoque en los eventos de formación, fue androcéntrico, se trató la salud laboral desde la perspectiva masculina, como si hombres y mujeres tuvieran las mismas condiciones y oportunidades, no se consideró la diversidad de roles que cumple la mujer, la doble jornada y los condicionantes culturales que mantienen la discriminación femenina en el trabajo.

La legislación existente en los países andinos, con excepción de Venezuela, utiliza lenguaje sexista y muchas resoluciones están dirigidas a la protección del trabajo que realizan generalmente los hombres como los mineros, estibadores, electricistas, obreros de la construcción, entre otros. Los trabajos donde se concentran las mujeres son menos abordados en cuanto a la salud laboral, porque se perciben como no peligrosos.

Es necesario fortalecer la investigación sobre la salud ocupacional de las mujeres y hacer visibles los riesgos, accidentes y enfermedades que las afectan en su vida laboral. Incluir el género transversalmente como eje de formación sindical en todos los temas tratados, de lo contrario seguiremos viendo la realidad sólo desde la perspectiva patriarcal.

10 La cuota mínima establecida por las centrales sindicales fue de 35%

En cuanto al funcionamiento de sindicatos y centrales sindicales es necesario transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas, actividades y programas que se planifiquen en el ámbito sindical y modificar su estructura patriarcal y jerárquica por otra más horizontal que favorezca el trabajo en equipo y la incorporación femenina.

Es necesario promover cambios en la división sexual del trabajo en los ámbitos público y privado para lograr la igualdad y equidad entre los géneros.

Referencias bibliográficas

- Chamochumbi, W. Rivera, Y (2012) *Sistematización de la experiencia de organizaciones sindicales andinas frente a la problemática de salud laboral y medio ambiente*. Instituto Laboral Andino. Lima. Perú.
- Consejo Consultivo Laboral Andino (2006) *Instrumento Andino de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Editores Asociación Instituto Laboral Andino- OIT. Lima. Perú
- Instituto Laboral Andino (2005) *Diagnóstico de la experiencia de formación y capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente de las centrales del CCLA*. Primera edición. Lima. Perú.
- Instituto Laboral Andino (2005) *Mecanismos para la protección de la salud de la trabajadora gestante*. Primera edición. Lima Perú.
- Instituto Laboral Andino (2006) *Por la prohibición de la «Docena Sucia»: No a los plaguicidas más nocivos*. Primera edición. Lima. Perú.
- Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) (2005) *Participación y representación sindical femenina y las políticas sindicales con enfoque de género*. Ediciones Atenea EIRL. Lima.
- Rodríguez, M. (2007) «Concluyó con éxito la primera etapa del programa andino de salud laboral y medio ambiente». *Revista Salud, Trabajo y Medio Ambiente*. Año 2. N° 6. Lima. Perú. Pp.26--30.
- Mujer, Trabajo & Salud (2008). *V International Congress*. Libro de Resúmenes. Abstracts . Zacatecas, México. p.140.

