

Doris Acevedo

EL TRABAJO Y LA SALUD
LABORAL DE LAS MUJERES EN
VENEZUELA

Una visión de Género



DORIS ACEVEDO

EL TRABAJO Y LA SALUD
LABORAL DE LAS MUJERES
EN VENEZUELA
Una visión de Género



Año 2002

TÍTULO DE LA OBRA: **EL TRABAJO Y LA SALUD LABORAL DE
LAS MUJERES EN VENEZUELA**

AUTORA: **DORIS ACEVEDO**

PRIMERA EDICIÓN

ISBN 980233326-3

DEPÓSITO LEGAL: If 53320023001245

© 2002 UNIVERSIDAD DE CARABOBO

DISEÑO PORTADA Y DIAGRAMACIÓN: **BELÉN MUÑOZ**
FOTOGRAFÍA PORTADA: **NAIADE. ESCULTURA HENRI PUVREZ**
FOTOGRAFÍAS ENCARTADAS: **DORIS ACEVEDO**

IMPRESO EN VENEZUELA
PRINTED IN VENEZUELA

PRÓLOGO

Este libro tiene un inmenso valor para quienes hemos hecho de la lucha por la causa de las mujeres y por la salud de las trabajadoras y los trabajadores una razón de vida. En nuestra experiencia de más de cuatro décadas defendiendo los derechos de las mujeres encontramos siempre la necesidad de profundizar en el análisis sobre el trabajo femenino.

En 1975 la doctora Yolanda Poleo de Báez dictó una sentencia que se convirtió en valiosa jurisprudencia: "Las labores que cumple la esposa en el hogar, en ejecución de las obligaciones que contrae en virtud del matrimonio y de la maternidad y que hace efectiva mediante la realización de las diversas tareas del hogar, para la alimentación, salud y bienestar del esposo e hijos, tienen un valor apreciable en dinero". Esta sentencia fue uno de los primeros reconocimientos en nuestro país al valor económico del trabajo de las amas de casa.

Vendrían después los acuerdos de Beijing donde se recomendó a los gobiernos "la formulación de métodos para determinar el valor del trabajo no remunerado de la mujer en términos cuantitativos que permitan la posibilidad de reflejar dicho valor en las cuentas nacionales básicas", y ahora nuestra Constitución bolivariana que en su artículo 88 reconoce el valor económico del trabajo doméstico, la dignidad de trabajadora del ama de casa y convierte en norma esta sentida aspiración de las mujeres. El mencionado Artículo 88 de la Constitución dice: "El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley".

Sin embargo, la sentencia de Yolanda Poleo, el acuerdo tomado en 1995 por más de 50.000 mujeres de todo el mundo en Beijing y nuestra Constitución, no son suficientes. Aún tenemos que librar nuevas batallas para que la sociedad venezolana reconozca a las amas de casa como trabajadoras y podamos asistir al otorgamiento de la jubilación para quienes cumplan los requisitos de edad y tiempo de servicio que la ley establezca.

Por eso, nuevamente, bendigo la aparición de este libro, "El Trabajo de las Mujeres en Venezuela y su Relación con la Salud", que enriquecerá la discusión y contribuirá a fundamentar el ejercicio de un derecho que en el

presente proceso de transformación revolucionaria, sin duda alguna, se hará realidad.

Este libro aborda también el tema del trabajo y su reconceptualización. Pienso que las discusiones que se abren a partir de su contenido serán extraordinariamente interesantes para los estudiantes de salud ocupacional, para todas y todos quienes estudian e investigan en el tema y sobre todo para quienes dedicamos nuestros esfuerzos a lograr condiciones de vida y de trabajo dignas para el pueblo trabajador.

Comienza Doris afirmando que "La mayor parte de los estudios actuales acerca del trabajo de las mujeres hace referencia al empleo como trabajo remunerado, sin embargo, esta noción reduce la situación real del trabajo de las mujeres, porque una parte importante del trabajo que realizan las mujeres tanto en la producción como en la reproducción no reviste la forma de empleo". Y más adelante, "el empleo como trabajo asalariado y dependiente es sólo una de las formas de trabajo". Por otra parte cita a Benería (1988), quien sostiene que la propuesta alternativa sería "conceder a la esfera de la reproducción social igual importancia que a la organización de la producción de bienes" y de este mismo autor "que en los últimos veinte años se han producido avances teóricos y metodológicos de la economía para incorporar las formas de trabajo no pagado que realizan fundamentalmente las mujeres, en la contabilidad del producto interno bruto, gracias a la insistencia de las economistas". Y gracias a la lucha del movimiento de mujeres, añadimos nosotras.

Replantearse el concepto de trabajo lleva inevitablemente a redefinir el concepto de trabajador y trabajadora. ¿Quiénes son las trabajadoras y quiénes los trabajadores? También permitirá avanzar en las discusiones acerca del sujeto de la transformación revolucionaria. Imagino casi con deleite al movimiento de los trabajadores enarbolando las reivindicaciones de más de tres millones de amas de casa y a otros millones de mujeres y hombres, que desarrollan trabajos por cuenta propia o independiente, incorporándose de manera legítima al movimiento de los trabajadores en Venezuela.

La manera de analizar e interpretar el concepto trabajo permite a Doris Acevedo visibilizar la actividad laboral de las venezolanas como un hecho resaltante de nuestra historia, desde las aborígenes hasta el presente, reconociéndolas como hacendadas, jornaleras, comerciantes, arrendatarias,

costureras, maestras, domésticas, dulceras, propietarias, asalariadas, trabajadoras independientes, y concluye con justicia, trabajadoras siempre.

Mención especial debo hacer a su análisis sobre el tiempo para el descanso y la recreación, que es inexistente en nuestra sociedad, para las mujeres trabajadoras, remuneradas o no. Es casi un clamor la necesidad de crear condiciones para el disfrute de las vacaciones y de multiplicar los espacios para el deporte, el teatro, el cine, el canto y la poesía.

Es justo reconocer que nuestros sueños de mujeres feministas y revolucionarias están contenidos ahora en la letra de la Constitución bolivariana que garantiza la igualdad y la equidad de hombres y mujeres, la no-discriminación en el ejercicio del derecho al trabajo, que protege no sólo la maternidad sino la paternidad, otorgando iguales derechos y deberes al hombre y a la mujer en el hogar, que elevó al rango de la Carta Magna el derecho a decidir los hijos y las hijas que se pueden tener y cuidar. El reto de todas y de todos, en el gobierno y en el movimiento popular, es seguir materializando, haciendo realidad esos sueños.

Necesitamos romper los esquemas que encierran la salud ocupacional en los muros de las fábricas. Y comprender que son lugares de trabajo las casas, las universidades, las escuelas, los centros de investigación científica, los pequeños talleres, los huertos familiares, los conucos, las haciendas, las oficinas, los cines, los teatros, los parques, los centros deportivos, las calles o las plazas. Es decir, en cualquier espacio donde se produzcan, distribuyan o consuman bienes materiales o espirituales, la protección de la salud y el bienestar deben estar garantizados.

Finalmente permítanme agradecer a Doris Acevedo por brindarme la hermosa oportunidad de escribir estas palabras preliminares sobre la importancia y contenido de su obra.

María León

Caracas, 30 de marzo de 2002

INTRODUCCION

Esta obra es la síntesis de un proceso relacionado con el interés de desarrollar los estudios en salud de las mujeres, abordado desde mi práctica profesional como docente-investigadora de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad de Carabobo, núcleo Aragua. Su edición ha sido posible gracias al apoyo técnico y económico del proyecto de cooperación “Mujer, Trabajo y Salud” entre el Centro de Interacciones Biológicas entre la Salud y el Ambiente (CINBIOSE) de la Universidad de Quebec y el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores (CEST) de la Universidad de Carabobo, financiado por la Asociación de Universidades y Colegios Canadienses (AUCC) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).

Hacia el año 1985, cuando se definen las líneas de investigación del Departamento de Medicina Preventiva y Social, al cual pertenezco desde 1978, propuse crear un área de investigación en salud de las mujeres, justificándola en el insuficiente conocimiento de una multiplicidad de aspectos de la salud de las mujeres. En esos tiempos, la información disponible sobre la salud de las mujeres se concentra en el área gineco-obstétrica, y dentro de ella, se limita a los eventos o situaciones referidas al embarazo, parto y postparto, y a las patologías del sistema reproductor, particularmente, cáncer de útero y de mamas. Mediante los datos aportados por el sector salud, no era posible conocer las causas de enfermedad más frecuentes en las mujeres, puesto que la morbilidad no se reportaba clasificada por sexo en los informes epidemiológicos. También se evidencia que las mujeres utilizan los servicios de salud con más frecuencia que los hombres, lo cual es atribuido a una mayor vulnerabilidad biológica de las mujeres y a particularidades biológicas como el embarazo y el parto que son objeto de un control e intervención médicas frecuentes. Otros determinantes de la salud de las mujeres no son considerados.

Iniciamos, con la epidemióloga Mireya Prieto, un estudio exploratorio-descriptivo acerca de la morbilidad diferencial por sexo y su relación con las condiciones de vida en consultantes de un servicio de salud público ambulatorio, dando como resultado diferencias en la morbilidad, de acuerdo al motivo de consulta, entre hombres y mujeres que podían ser atribuidas a la biología, pero también encontramos similitudes en la morbilidad por sexo, que estaban más relacionadas con el sector de ocupación, por ejemplo los obreros y las obreras presentaban frecuentemente problemas osteomusculares y enfermedades respiratorias. Así creció nuestro interés por seguir explorando la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de las mujeres porque el trabajo no había sido considerado, hasta entonces, relevante en la determinación de la salud de las mujeres. Por otro lado, realizando estudios de postgrado en Montreal, hacia el año 1987, pude conocer los estudios de Karen Messing acerca de la división sexual del trabajo y su impacto en la salud ocupacional, aportándome explicaciones y dejando nuevas inquietudes. Messing señala en su artículo “*Do Men and Woman have different jobs because of their biological differences?*”, que las diferencias observadas en las mujeres, las cuales son falsamente naturalizadas, determinan su asignación a trabajos específicos dando consecuencia a enfermedades ocupacionales particulares.

En 1991, cuando se inicia el postgrado en salud ocupacional en el CEST de la UC, se define como una de sus áreas prioritarias, el estudio de la salud laboral de las mujeres. En

ese entonces fui invitada, por Oscar Feo, director de ese postgrado, a presentar una propuesta de programa para un curso opcional en el área de Mujer, Trabajo y Salud. Esta propuesta fue presentada por mí y aceptada, quedando desde ese año como coordinadora y docente de ese curso, que dos años después pasa a ser obligatorio. Posteriormente, se incorpora como docente del curso Aismara Borges, médica especialista en salud ocupacional.

En el interés de fortalecer la formación y la investigación en el tema de salud laboral de las mujeres, iniciamos en 1992, un intercambio académico con investigadoras e investigadores del CINBIOSE de la Universidad de Québec: Karen Messing, Donna Mergler, Nicole Vézina, Ana María Seifert, Lucie Dumais, Céline Chatigny, Julie Courville, Katherine Lippel, Angelo Soares, entre otros. Este intercambio se concreta en un proyecto de cooperación entre el CINBIOSE y el CEST, denominado “Mujer, Trabajo y Salud”, el cual es sostenido económicamente por la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional y la Asociación de Universidades y Colegios Canadienses (ACDI-AUCC). Este proyecto de cooperación ha tenido una duración de seis años, a partir de 1996 y está culminando este año 2002, permitiéndonos en ese lapso, la realización de talleres nacionales e internacionales, la creación de un Centro de Documentación, la formación de postgrado de docentes del CEST y la publicación de materiales, entre ellos la edición de esta obra.

La actividad académica y de investigación en torno al curso “Mujer, Trabajo y Salud” y la cooperación e intercambio internacional, ha permitido sistematizar y ampliar nuestros conocimientos en el estudio de la relación entre el trabajo y la salud de las mujeres, así como nuclear un grupo de profesionales del CEST que se han interesado en fortalecer estos estudios: Aismara Borges, Evelin Escalona, Laura Castillo (f), Rafael González, Leopoldo Yanes, Olga Lucía Roldán; quienes han difundido los resultados de sus investigaciones en congresos científicos y han publicado artículos en revistas, entre ellas, la revista del CEST “Salud de los Trabajadores”. Todas y todos ellos han asesorado trabajos de grado en salud laboral de las mujeres. Algunos de esos trabajos publicados están referidos en esta obra, particularmente en el Capítulo V.

Este libro consta de siete capítulos dedicados a desarrollar diversos temas concatenados con la relación Mujer, Trabajo y Salud. Es el producto de los estudios y las reflexiones que, hasta ahora, ha realizado la autora para la formación en el curso de Mujer, Trabajo y Salud del postgrado de salud ocupacional del CEST-UC. Los dos primeros capítulos abordan aspectos conceptuales del Trabajo y de Género y las relaciones entre estos dos conceptos, cómo ha sido su desarrollo y cómo podemos aplicarlos al análisis del trabajo de las mujeres y de su relación con la salud. El Capítulo III ofrece una visión histórica de la evolución del trabajo de las mujeres en Venezuela hasta la situación actual. El Capítulo IV aborda el tema de la flexibilización laboral y su impacto en el trabajo de las mujeres y en su salud. El Capítulo V presenta un enfoque analítico-conceptual de la salud laboral de las mujeres y un análisis de situación de la salud laboral de las mujeres en Venezuela, actualizado, con base en datos epidemiológicos y resultados de investigaciones realizadas en el país. El Capítulo VI revisa cuál ha sido la respuesta del Estado en la formación de políticas públicas de salud y seguridad laboral hacia las trabajadoras. Finalmente, en el capítulo VII esbozo algunos retos que se desprenden del análisis realizado en los capítulos precedentes.

Durante la elaboración de los diferentes capítulos solicité la colaboración de profesionales amigas y amigos con mayor experiencia sobre los temas tratados, para su revisión: en el Capítulo I Ana María Seifert y Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos, en el Capítulo II Angeles Garduño y Ana María Seifert, en el Capítulo III Karen Messing, en el Capítulo V Karen Messing y Oscar Feo, en el Capítulo VI Eric Omaña, Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos y Oscar Feo. A todas y todos agradezco enormemente las observaciones, correcciones y sugerencias aportadas, algunas de las cuales es probable que no aparezcan reflejadas en el texto. Debo agradecer también a Eleonora Menicucci, Leonor Cedillo y Angeles Garduño quienes me hicieron acertadas sugerencias para la organización temática del libro, en momentos en los cuales realizábamos el Taller Género, Trabajo y Salud en la UAM-Xochimilco de México, en mayo del 2001

A Belenhely Muñoz mi reconocimiento y agradecimiento por su dedicación y excelente trabajo en la diagramación del libro y el diseño de la portada.

El material que se ofrece en esta obra está orientado a apoyar los programas de formación de pregrado y postgrado en aquellos cursos y temas relacionados con el trabajo, la salud y la seguridad social, particularizando en los estudios acerca de las mujeres.

EL TRABAJO Y LA SALUD DE LAS MUJERES EN VENEZUELA.
Una visión de Género

Autora: *DORIS ACEVEDO*

CAPÍTULO I

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

El Trabajo de las Mujeres

El Concepto de Trabajo

 Dimensión epistemológica

 Dimensión económica

 Dimensión sociológica

 Dimensión histórica

Representación del trabajo de las Mujeres

 “Parirás con dolor”

 “Madre-trabajadora Vs Trabajadora-madre

 “Alrededor del mundo los hombres dan órdenes y las mujeres obedecen”

Reconceptualización del Trabajo

CAPÍTULO II

GÉNERO Y TRABAJO

El Concepto de Género.

Relaciones Sociales de Sexo.

 Las relaciones sociales de clase y de sexo.

 División Sexual del Trabajo.

Producción y Reproducción

Género y Trabajo

 Género, relaciones de poder y trabajo

 Género y trabajo de las mujeres

 Desigualdades de género en el trabajo

 Desigualdad social e Inequidad de Género

CAPÍTULO III

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN VENEZUELA

El trabajo de las mujeres, un continuum histórico.

Economía indígena. Período pre-colonial

Período colonial

 Encomenderas, indias y esclavas

 Trabajadoras urbanas

Período republicano. Siglo diecinueve

 Propietarias y asalariadas

 Trabajadoras independientes

 La subordinación jurídica de las mujeres

Período contemporáneo. Siglo veinte

Primera mitad del siglo veinte. Capitalismo y Patriarcado.

Discriminación laboral

Situación actual, a partir de 1.950

Segregación del empleo femenino

Doble presencia. Jornadas laborales

La otra jornada

Trabajo informal

Inestabilidad laboral

Trabajo a domicilio

Trabajo Doméstico

Trabajos no-tradicionales

Trabajadoras sexuales

A manera de conclusión

Trabajadoras siempre. Continuidad de trabajo

Producción/Reproducción

Ciudadanas de segunda. Discriminación social.

Incluidas/Excluidas. Precariedad estructural

CAPÍTULO IV

CRISIS ECONÓMICA. FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Crisis de Productividad y Trabajo

La Flexibilización del trabajo

Flexibilidad y División Sexual del Trabajo

Flexibilidad laboral y Tiempo de Trabajo

Precarización del trabajo de las mujeres

Formas de inserción laboral precarias dominantes:

El empleo a tiempo parcial

Trabajo informal

La baja remuneración

El trabajo no-remunerado o voluntariado

Deterioro de las condiciones ambientales de trabajo

Diversidad de tareas y tareas sobre-añadidas

Flexibilidad y Opcionalidad

CAPÍTULO V

LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

El Campo de la Salud

La Salud Laboral de las Mujeres

Género y Salud Laboral

La Salud Laboral de las Trabajadoras en Venezuela

Perfil general de salud de las mujeres adultas en Venezuela

Cuál relación con el trabajo?

Indicadores de salud laboral

Resultados de las investigaciones realizadas en Venezuela

Condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras del sector industrial-manufacturero

Operarias industriales

Trabajadoras administrativas

Condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras del sector servicios

Trabajadores de la enseñanza

Trabajadoras de la salud

Empleadas públicas

Condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras agropecuarias

Trabajadoras en ocupaciones no-tradicionales

Producción, Reproducción y Salud de las Trabajadoras

Esquema-resumen de la relación trabajo-salud en ocupaciones más frecuentes en las mujeres, por sector de trabajo

CAPÍTULO VI

LA PROTECCIÓN A LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS

Protección a la salud en el trabajo o salud para el trabajo

Políticas Públicas de protección a la salud de los trabajadores y las trabajadoras en Venezuela

Género y Políticas Públicas de protección a la salud de las trabajadoras

Protección a la salud de las trabajadoras, un capítulo inacabado

CAPÍTULO VII

DESAFÍOS

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Para analizar el trabajo de las mujeres, es necesario precisar qué entendemos por trabajo y de qué trabajo hablamos, debido a que socialmente se han construido conceptualizaciones y prácticas diversas para comprender y organizar el trabajo de hombres y mujeres. Borderías y Carrasco (1994) señalan que el concepto de trabajo ha sido utilizado para referirse indistintamente a tres dimensiones: actividad, empleo y trabajo; ellas discuten los aportes de la historia, la sociología y la economía al estudio de estas dimensiones del trabajo. La mayor parte de los estudios actuales acerca del trabajo de las mujeres, hacen referencia al empleo como trabajo remunerado, sin embargo, esta noción reduce la situación real del trabajo de las mujeres, porque una parte importante del trabajo que realizan las mujeres, tanto en la producción como en la reproducción no reviste la forma de empleo. El trabajo puede referirse a actividades no remuneradas como el trabajo doméstico o familiar, los ayudantes o el voluntariado, los cuales son realizados casi exclusivamente por las mujeres, constituyendo trabajos socialmente necesarios, pero las trabajadoras que los realizan no son empleadas y no reciben ningún beneficio económico por él. Otras formas de inserción laboral, donde son mayoría las mujeres, como las trabajadoras informales o las trabajadoras a domicilio, tampoco son consideradas como empleadas dependientes, sino como trabajadoras independientes. Todas estas actividades laborales quedan invisibilizadas económicamente y subestimadas en las estadísticas (Benería, 1995), a pesar de constituir un importante aporte a la actividad económica de la sociedad. Trabajo y empleo son dos conceptos diferentes, el empleo como trabajo asalariado y dependiente es sólo una de las formas de trabajo.

Como ejemplo, las estadísticas nacionales de fuerza de trabajo en Venezuela, clasifica a la población activa (población de 15 a 65 años) en ocupada y no-ocupada. Dentro de la población no-ocupada están las categorías: del hogar y estudiantes, y en la categoría del hogar se encuentra 60% de las mujeres en el grupo de edad de 15 a 65 años y 0,5% de los hombres. En la categoría de ocupados tenemos 80% de los hombres en ese rango de edad y 30% de las mujeres (OCEI, 1999). Debemos concluir que 60% de las mujeres de 15 a 65 años, en Venezuela, no trabajan? El Instituto de Estadísticas no reconoce categoría de ocupación para estas mujeres, quienes pueden desempeñarse en trabajos domésticos, pero también como ayudantes en empresas familiares productivas o como trabajadoras a domicilio. El hecho es que los modelos de registro estadístico ocultan la inserción laboral de las mujeres en la actividad económica. Por ello interesa abordar más ampliamente los significados del trabajo cuando se trata de analizar la actividad económica de las mujeres.

EL CONCEPTO DE TRABAJO

El término ha tenido significaciones distintas, siguiendo la evolución de sus usos lingüísticos y sociales (Maillefaud, 1990). Desde diversas disciplinas podemos identificar interpretaciones diversas del concepto de trabajo que han evolucionado históricamente. Es importante detenerse en la revisión del concepto del trabajo para ampliar el horizonte del análisis del trabajo de las mujeres, enriqueciendo el significado y visión del trabajo, desde diferentes perspectivas.

Dimensión epistemológica

Nos explica Vatin (1999) que la palabra **trabajo** viene del latín *tripalium* que designa un instrumento de tortura y *tripaliere* hacer sufrir en el tripalium. Trabajar significaría entonces hacer sufrir por medio de la tortura. Etimológicamente, la palabra trabajar encierra el concepto de sacrificio, esfuerzo, sufrimiento, pena. Maillefaud (1990) señala que el verbo trabajar se usa a partir del siglo XII con el significado de “tormento, pena, sufrimiento”, siendo también aplicado, en ese mismo sentido a las mujeres en proceso de parto. Actualmente también se viene usando como ‘trabajo de parto’. El mismo autor destaca la analogía del término trabajar con el proceso de parto como una forma de darle importancia a la acción de transformación que estaría implícita en el trabajo.

Según Marx “*el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo*”. En su acepción más amplia todo uso de la fuerza de trabajo es trabajo. Para referirnos al trabajo productivo atenderemos a la definición de proceso de trabajo de Marx (1975)

“el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre... para transformarla y transformar su propia naturaleza” “es un proceso social básico, dado que en él se producen, bajo una determinada relación entre los seres humanos, los bienes necesarios para la vida social” (Marx, 1975, p. 130)

Estas definiciones nos permiten destacar tres aspectos con relación al trabajo: primero, que en todo trabajo se produce un despliegue de energía física y mental. Segundo, el trabajo productivo refiere a un proceso de transformación de la naturaleza para obtener bienes necesarios a la vida social, estos bienes de uso pueden ser materiales y de servicio. Tercero, al transformar la naturaleza, el ser humano se transforma a sí mismo produciéndose un efecto beneficioso o dañino dependiendo de las condiciones en que se realice este trabajo. El trabajo, en tanto que hecho social produce, a su vez, un impacto individual.

El trabajo es, esencialmente, un imperativo humano que se realiza en el necesario intercambio de los seres humanos con la naturaleza para aprovechar de ella los recursos para su subsistencia. Por ser humana es una actividad racional, conciente y social, mediada por las determinaciones de las formas de organización social y las relaciones sociales.

Ese intercambio de los seres humanos con la naturaleza es conciente, lleva una intencionalidad y es social, basado en relaciones de cooperación para alcanzar una finalidad que se concreta en la producción de bienes necesarios al desarrollo de la vida humana. Betancourt (1995) habla de esta dimensión del trabajo, explicando además el sentido de aprendizaje y transformación que involucra la actividad de trabajo para quien la realiza.

“el trabajo conciente es una actividad exclusiva del ser humano, por medio de la cual establece relaciones con la naturaleza a la que transforma y, al mismo tiempo, el ser humano experimenta transformaciones importantes” ... “El trabajo es, en esencia, la unidad del ser humano con la naturaleza sobre la base de una recíproca transformación. En el trabajo el ser humano se objetiviza y la naturaleza se humaniza” (Betancourt, 1995 p.17)

El otro aspecto inherente a la humanidad del trabajo es el carácter social y colectivo

“trabajando juntos, los seres humanos hacen conciencia de su humanidad y se potencia su capacidad transformadora” ... “el trabajo es una actividad eminentemente social. El trabajo individual es sólo un componente del trabajo social, que se expresa en los productos del consumo social” (Betancourt, 1995 p.18)

En ese sentido el carácter del trabajo estará mediado por las relaciones sociales entre los grupos humanos y la distribución de poder dentro y entre ellos. La clase, la etnia, el sexo, la edad son categorías de organización social, donde las desigualdades y antagonismos en las relaciones sociales se expresan en la intencionalidad, los tipos de actividades y la utilidad del trabajo

El marxismo hace la distinción entre ‘trabajo libre’ y ‘trabajo alienado’. En el trabajo alienado, las personas, desprovistas de recursos y medios de trabajo, deben intercambiar su fuerza de trabajo por un salario para conseguir los bienes para su subsistencia, de esta manera, el trabajo está mediado por relaciones de dominación, de clases, es coercitivo, la clase dominante ejerce un control sobre el mismo. No obstante, Vatin (1999) señala que el trabajo asalariado no es totalmente reductible a la alienación, porque el deseo de “bien faire” es vital para la identidad del trabajador sin la implicación personal del trabajador, ninguna organización productiva, aún la más tayloriana, hubiera podido funcionar. El rechazo de la iniciativa del trabajador es fuente de malestar. Además del “savoir faire” hay una dimensión de satisfacción en el trabajo, que se concreta en el producto, la obra terminada. Vatin (1999) aporta una reflexión epistemológica y sociológica del trabajo destacando que, el trabajo reducido a la forma de empleo asalariado pierde toda significación. El trabajo implica una técnica, un “savoir faire”, es una actividad técnica, tiene un valor, conlleva a un producto y contribuye a la identidad social. Según Novel y Dodier (citados por Vatin, 1.999) todo trabajo, aún el más penible y socialmente alienado, encierra un “saber hacer” y una inteligencia del cuerpo. El trabajo contempla tres registros: la pena, la obra y la acción; una fase de pena, gasto, sufrimiento, y otra de creación, la obra o producto.

Por otro lado, trabajos efectivamente libres como la composición de una obra, requieren de un esfuerzo intenso, produciéndose una identificación del trabajador con su trabajo y con el producto del mismo; y, el no-trabajo no es sinónimo de libertad y satisfacción. En el trabajo alienado el trabajador es enajenado del producto de su trabajo y a cambio de esto recibe una parte de su valor, convertida en salario. En este sentido el trabajador es desconectado del producto o la finalidad de su trabajo, de la obra terminada, pero también de las condiciones en las cuales se realiza ese trabajo.

Según Vatin (1999), la ergonomía, en sus inicios, retoma la definición etimológica del trabajo como esfuerzo, gasto físico de padecimiento, de sufrimiento, que lleva a un estado de fatiga. Es una visión física y fisiológica del trabajo que dominó los estudios ergonómicos desde su fundación, y que redujo el trabajo humano a una acción mecánica. Sin embargo, una visión actual de los estudios ergonómicos rescata la concepción de que la actividad de trabajo, las condiciones en las que ésta se realiza y el resultado de esa actividad de trabajo no existen de forma independiente, “*el trabajo es la unidad de las tres*” ((Guérin y col. 1997). Estos autores destacan también la doble dimensión del trabajo: social y personal y que esta última imprime un sello particular al trabajo “*el resultado de la actividad de un trabajador es siempre singular*”, aún ante condiciones de trabajo impuestas. El trabajador incorpora su intelecto y afectividad a la

actividad de trabajo. No obstante, esa connotación afectiva del trabajo realizado por las mujeres en sus familias y/o en otros espacios como extensión de sus responsabilidades familiares, niega el carácter de trabajo a estas actividades, sean productivas o reproductivas, aún cuando pueda exigir grandes esfuerzos físicos y psicológicos de las mujeres que lo realizan, produciéndole desgaste y fatiga. Carrasco (1997) señala que a estas tareas no se las conceptualiza como trabajo y son más difíciles de reconocer y cuantificar.

Dimensión económica

Desde el punto de vista económico, el trabajo es considerado como un factor determinante de la producción y la productividad. El trabajo incorpora valor al producto y es la actividad destinada a producir bienes que tendrían un valor de cambio, en la economía de mercado. En este sentido se menoscaba la producción de bienes con valor de uso. Es el trabajo humano, a través del proceso de producción, el que incorpora valor a la materia prima al transformarla en producto que se convertirá en mercancía, es por ello que se valoriza sólo el trabajo que produce bienes a ser intercambiados en el mercado. En este sentido el trabajo humano es intercambiado por un salario, siendo éste uno de los factores del valor incorporado al producto. Así, carece de valor cualquier otro trabajo realizado fuera del proceso de la producción de mercancías, por ejemplo, todo el trabajo necesario a la reproducción y reposición de la fuerza de trabajo, el cual es realizado, fundamentalmente por las mujeres, queda desvalorizado, y aún cuando es imprescindible a la realización de la actividad económica, es considerado secundario. Así una parte importante del trabajo realizado por las mujeres es no-asalariado o sub-pagado.

La propuesta alternativa sería conceder a la esfera de la reproducción social igual importancia que a la organización de la producción de bienes, es decir como parte de un proceso más amplio de la actividad económica y no reducirlo al proceso productivo. Como lo plantea Benería (1988, citada por Carrasco, 1994)

“cualquier conceptualización de la actividad económica debe incluir todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas, independientemente de las relaciones bajo las cuales se produzca”(p. 79)

En un sentido más integrador de las actividades humanas y de la sociedad, la reproducción social comprende la producción de bienes, la reproducción de las relaciones de producción y la reproducción de la fuerza de trabajo, interactuando entre sí, y cualquier análisis debe contemplar sus interrelaciones. Citando a Borderías y Carrasco(1.994)

“La producción, el trabajo y la división de este último por sexos adquieren una dimensión diferente desde esta perspectiva: por una parte, deben analizarse en sus interrelaciones y, por otra, no son estáticos, se integran en un sistema socioeconómico en movimiento, en continua transformación” (pp. 80-81)

Otro elemento a considerar, desde el punto de vista económico es el salario, que está dado por el valor que tendrían los bienes necesarios para la reposición de la fuerza de trabajo. Como este momento de reposición está íntimamente ligado a la vida familiar, el salario es una función de familia y no del individuo, a pesar de que se asigna en forma individual a cada trabajador. Como señala Harrison (1.996), el concepto de salario familiar, que debe ser asignado al hombre,

establece un diferencial en el salario de hombres y mujeres, considerándose menos importante el salario de las mujeres trabajadoras, sean éstas independientes o con carga familiar, por considerar que su ingreso es complementario al del hombre. Si bien, todo trabajo mediado por un salario es trabajo remunerado, es importante señalar que no todo trabajo productivo es remunerado, una parte importante de trabajo productivo realizado por mujeres y niños en el mundo, no es remunerado, porque prevalece la noción de que los aportes económicos de las mujeres y los niños a la familia son secundarios y un complemento del aporte principal del adulto varón; cuando, en realidad, la cantidad de hogares mantenidos por mujeres es muy alta y sigue en crecimiento, estimándose que en los países latinoamericanos oscila entre 20 y 40% de los hogares, variando por regiones y por estrato social (BID, 1990)

Otra perspectiva económica sitúa el análisis del trabajo desde la visión de la oferta y la demanda, situando la demanda en la esfera de la producción y la oferta en la de la reproducción. Es decir, en términos de mercado de trabajo. Desde este punto de vista, los analistas plantean los cambios en la oferta y la demanda como función de la actitud, de la conducta y cambios de roles de los factores humanos implicados, fundamentados en las leyes del mercado (Blau y col. 1998. La integración al mercado laboral de hombres y mujeres dependerá de decisiones individuales que se toman desde los empresarios, por el lado de la demanda, o de los individuos y la familia por el lado de la oferta. Por ejemplo, uno de los determinantes de la oferta sería la inversión en capital humano que se toma, generalmente, en la familia, en la orientación de la educación para el trabajo, y que pudiera afectar las diferencias de género en el mercado de trabajo. En cambio, desde la demanda pudo ser analizada la discriminación por sexo en el trabajo, como preferencia de los empresarios.

Esta perspectiva, si bien introduce elementos para analizar el empleo y el mercado de trabajo es insuficiente para explicar algunas situaciones con relación al trabajo de las mujeres. Por ejemplo, cómo explicar que, a pesar de la tendencia a una mayor capacitación o formación educativa de las mujeres, éstas sigan teniendo peores salarios y son más afectadas por el desempleo y el subempleo?. Por otro lado, las relaciones sociales de producción no son consideradas en este enfoque economicista, a pesar de que ellas afectan las condiciones de empleo y, en consecuencia, la inserción laboral de hombres y mujeres.

No obstante, Benería (1995) señala que en los últimos veinte años se han producido avances teóricos y metodológicos de la economía para incorporar las formas de trabajo no-pagado que realizan, fundamentalmente las mujeres, en la contabilidad del producto interno bruto, gracias a la insistencia de las economistas. Ese trabajo no-pagado se refiere al trabajo en los procesos productivos de subsistencia, el trabajo voluntario, el trabajo informal, el trabajo a domicilio, los cuales comienzan a ser incorporados como parte de la actividad económica y generador de riquezas. Para ello se ha requerido de nuevas conceptualizaciones y esfuerzos metodológicos en la recolección estadística y el análisis económico. Varios países han introducido estos cambios, pero se requiere importantes esfuerzos políticos para que sean incorporados a las políticas económicas y laborales.

La dimensión sociológica

Una preocupación inicial de la sociología del trabajo se sitúa en las interrelaciones del trabajo y la familia. Desde una visión familiar, el trabajo es visto, como actividad del trabajador masculino

proveedor, situando a la mujer en el espacio de la reproducción de la fuerza del trabajo. Esto expresa una aceptación de una división sexual del trabajo que sitúa al hombre en la función productiva y la mujer en la reproducción, a pesar de que la práctica niega la exclusividad de esta apreciación, porque las mujeres se han incorporado siempre a las tareas productivas. Sin embargo, lo que predomina es una noción de trabajo identificada con el hombre, mientras que las tareas que realizan las mujeres sean éstas en la esfera de la reproducción o de la producción no son identificadas con el concepto de trabajo o son desvalorizadas.

Lo que queda bastante claro, desde el punto de vista sociológico, es la división sexual del trabajo, donde la atribución de tareas a cada uno de los sexos está determinada por sus atributos biológicos, psicológicos y sociológicos. Es decir, por las diferencias biológicas de los sexos, en las que el hombre realiza tareas que tienen relación con mayor desempeño de fuerza física y fuera del hogar y las mujeres tareas que tienen más relación con la maternidad y el cuidado a terceros (en toda la gama de cuidados físicos y psicológicos), dentro del hogar o en lugares cerrados. O por las diferencias sociológicas, basadas en relaciones sociales de sexo desiguales, donde la mujer es subordinada al hombre y colocada en desventaja social respecto al mismo. Estos dos elementos explicativos permiten analizar el trabajo de las mujeres en la producción y en la reproducción y entender sus particularidades con relación al trabajo de los hombres.

El interés por el estudio del trabajo de las mujeres crece paralelo al desarrollo de los estudios acerca de la condición femenina en la década de los 70, y más recientemente, en los 90, la perspectiva analítica de Género intenta brindar elementos teóricos para el análisis social. Esta perspectiva ubica las distinciones entre los sexos como construidas socialmente, en el plano cultural y no biológico, generando una visión del trabajo de hombres y mujeres no determinista biológicamente, sino cambiante y que puede replantearse.

Otro aporte de la sociología es el análisis de las interrelaciones entre la esfera de la producción y la reproducción. Combes y Haicault (1994) plantean no sólo que existe una interrelación entre la producción y la reproducción, sino que las relaciones sociales de clase y de sexo se entrecruzan y se expresan en ambos espacios de producción y de la reproducción, y que estas relaciones al ser antagónicas, están en permanente lucha y movimiento.

“... las relaciones sociales que se establecen en la producción material no son contrapuestas a las que intervienen en la producción de seres humanos. La contradicción no se sitúa entre una y otra forma de producción, ambas permanentemente atravesadas por un doble antagonismo (sexos, clases), que constituyen el elemento motor del mantenimiento y la transformación de las modalidades de la producción y de la reproducción” ... “la relación social antagónica entre los sexos se manifiesta en uno u otro ámbito, en la producción y en la reproducción” (Combes y Haicault, 1.994 p. 541) [Traducción del francés de la autora]

Ni las relaciones de clase están circunscritas a la producción ni las relaciones de sexo lo están a la reproducción. Existe una íntima interdependencia entre las relaciones de clase, los tipos de familia y los mecanismos sociales de socialización-formación. El análisis de las relaciones sociales de sexo en la producción contribuye a visibilizar a las mujeres en los procesos de trabajo. Por mucho tiempo, el análisis de las relaciones de clase en la relación capital-trabajo, se planteaba asexual, con una visión masculina del trabajo (Kergoat, 1994). Por otro lado, es muy clara la división sexual del trabajo en la producción por ocupación y por tareas, así como las

relaciones sociales de sexo, el poder de subordinación de las mujeres a los hombres se reproducen en los espacios productivos (laborales), dando lugar a la discriminación y a la segregación vertical y horizontal en el trabajo.

“La posición inferiorizada de las mujeres en la producción, su marginación de la promoción, la desvalorización económica de su trabajo...”(Combes y Haicault, 1994 p. 549) [Traducción del francés de la autora]

Otro aporte de las ciencias sociales es el estudio acerca del trabajo doméstico, desde principios de siglo, en un intento de los investigadores de aplicar los métodos del taylorismo al trabajo doméstico (Borderías y Carrasco, 1994) Estudios posteriores se han interesado a la interrelación e interdependencia entre trabajo doméstico y producción, a las formas de medición del trabajo doméstico, a la caracterización y tipificación del trabajo doméstico, a la división sexual del trabajo doméstico y el bienestar de los miembros del grupo familiar; al estudio de nuevas formas o formas alternas de organización familiar y su impacto en la reestructuración del trabajo doméstico; a la conciliación de las cargas de trabajo familiar y laboral; a la integración del producto del trabajo doméstico en el análisis macroeconómico; a la relación entre trabajo doméstico, responsabilidades familiares y el amor a los próximos, entre los integrantes del grupo familiar.

El trabajo doméstico como trabajo productivo ha sido un concepto desarrollado por Delphy, a partir de 1979 (Daune y Devreux, 1992) como explicación a la opresión de las mujeres, produciéndose, en el proceso de producción doméstica una apropiación de la fuerza de trabajo de las mujeres por parte de los hombres. En esa misma línea de pensamiento, el concepto de producción es aplicado a la reproducción de la vida humana, entendiendo que el embarazo comporta un esfuerzo físico e intelectual de la mujer “*es el cuerpo de la madre el que trabaja y su intelecto quien administra las condiciones de ese trabajo*” (Daune et Devreux, 1992) Esta última idea se identifica con el concepto de trabajo de parto que señale inicialmente, pero extendida al proceso de embarazo.

Vandelac (1985), destaca el carácter afectivo del trabajo doméstico que se realiza dentro del hogar, dado que las relaciones familiares están mediadas por sentimientos de amor, interrogándonos sobre ‘*esa extraña concepción del amor a disponibilidad absoluta y en sentido único de las mujeres hacia sus familiares*’. En ese sentido, el trabajo doméstico cuando se realiza como forma de subsistencia (remunerado) tiene una (situación) ambigua en cuanto a su estatus como ocupación, casi nunca amparado por la legislación o las medidas de protección. En Venezuela, en el proceso de formulación de La Ley del Trabajo (1.985-1.989), se discute si se debía aceptar, el trabajo doméstico, formalmente como trabajo porque las relaciones patronales no eran muy claras y se decidió legislar en un articulado especial para el trabajo doméstico bajo condiciones especiales: jornadas más largas (diarias y semanales), menos vacaciones (Acevedo, 1999). Como si privaban compromisos más afectivos que laborales, con esa misma ‘extraña concepción afectiva de la disponibilidad absoluta’ que nos plantea Vandelac. En ese mismo sentido, Carrasco (1997) nos habla del “otro” trabajo doméstico, esa dimensión afectiva que trasciende los criterios del mercado, difíciles de reconocer y cuantificar.

Dimensión histórica

El comprender que el proceso de trabajo en las sociedades es dinámico, modificándose con el tiempo en los diferentes espacios, es una visión histórica que nos lleva a la afirmación de continuidad / discontinuidad del trabajo de las mujeres a través de diferentes períodos y diferentes sociedades. Gardey (1998) señala que la historia del trabajo femenino se revela como un instrumento potente para renovar la comprensión de la evolución contemporánea de las sociedades capitalistas, al observar el modo como el trabajo de las mujeres ha estado o no integrado a la economía nacional. Es necesario crear instrumentos que permitan descubrir y visibilizar el trabajo de las mujeres en la actividad económica, en la producción y en la reproducción, las categorías habituales, como el registro estadístico, han soslayado la actividad femenina. Los recursos metodológicos y analíticos de la historiografía pueden mostrar otra realidad, por ejemplo, estudios documentales o estudios de casos.

Al hacer análisis transversales corremos el riesgo de tipificar como nuevos cambios, formas o situaciones observadas, que al ser sometidas a un análisis histórico nos damos cuenta de su persistencia sometidas a procesos de evolución, transformación o reorganización.

Los abordajes teórico-conceptuales acerca del trabajo de las mujeres han evolucionado creando nuevos conceptos y formas de análisis para dar cuenta de la complejidad del trabajo femenino, en un mundo dominado por una visión masculina del trabajo. Son importantes los aportes en las últimas décadas, desde la sociología, la historia y la economía (Borderías, 1997)

REPRESENTACIONES DEL TRABAJO DE LAS MUJERES?

“Parirás con dolor”

Esta sentencia bíblica encierra dos ideas muy presentes en la construcción social de lo femenino a través de los tiempos y los pueblos: la centralidad de la reproducción biológica y la identificación de mujer y sufrimiento. En mis prácticas de salud comunitaria he oído, no pocas veces, a las mujeres expresarse con la frase “la mujer vino al mundo a sufrir”, con una actitud de aceptación, de entrega frente a las grandes responsabilidades familiares que asumen casi totalmente, y donde su incorporación al trabajo productivo es para contribuir al mantenimiento económico de la familia. Esa idea de sacrificio, de esfuerzo denodado, de dedicación es trasladada al trabajo remunerado realizado por mujeres y los patronos y jefes exigen y esperan esas cualidades del trabajo que realizan las mujeres en las fábricas, escuelas, hospitales. En una de las visitas que realizamos, con estudiantes de salud ocupacional, a una fábrica metalmecánica mediana, nos asombró ver que entre 32 trabajadores había 28 mujeres, en un sector de producción que es de predominio de varones, a lo que el propietario nos explica que el obtiene mayor rendimiento del trabajo de las mujeres porque son más cuidadosas, responsables y dedicadas a su trabajo, faltan menos y que, a pesar de que debe dar permisos por maternidad anualmente a dos o tres de ellas, la productividad del trabajo del conjunto sigue siendo mayor que cuando sólo tenía hombres. Dedicación y responsabilidad son vistas como atributos naturales de las trabajadoras y es muy normal que se les exija cuotas de sacrificio para extender la jornada, llevar trabajo a su casa o asumir el trabajo de trabajadores ausentes, lo que se convierte en una explotación extensiva e intensiva del trabajo de las mujeres (Acevedo, 1998).

Amparado en esas “dotes naturales” de sacrificio se ha instituido en todo el mundo el voluntariado social en funciones de educación, salud, desarrollo comunitario, convocando a las mujeres a dar muchas horas de trabajo para atender tareas, cubriendo los puestos de trabajo que no fueron creados o que han sido cerrados por efecto de la crisis económica, pero que deberían ser cubiertos por trabajadoras remuneradas. Esto se convierte, en realidad, en un aporte económico de las mujeres porque están dando su trabajo que tiene un valor económico, dentro de estrategias de recuperación diseñadas por el Estado y sectores privados, que cuenta con el trabajo gratuito de las mujeres, porque los hombres son poco llamados al trabajo voluntario. Ellos, no tienen que ‘sacrificarse’; desempleados, esperan la oportunidad de un empleo remunerado. En Venezuela son miles las mujeres, que en todo el territorio nacional se desempeñan, sin remuneración alguna, como madres cuidadoras, enfermeras voluntarias, agentes de salud, maestras suplentes, suministradoras de alimentos escolares, maestras de pre-escolar. En la mayoría de los casos, para realizar estos trabajos reciben una capacitación específica, pero es soslayado el valor de ese trabajo ‘calificado’

Como nos dice Vatin (1999) el trabajo por muy penoso que sea tiene un componente de placer que se expresa en la obra, el producto del trabajo. Así como el proceso del parto debe terminar en el placer de tener al recién nacido en nuestras manos, ese ‘sufrimiento’ que fue el parto, se transforma en placer y amor. Así es exaltado el trabajo de las mujeres, tanto en el trabajo doméstico, expresión de placer y padecimiento, como en el trabajo productivo. Se sustituye el valor económico del trabajo de las mujeres por una revalorización afectiva. Así, cuando las maestras o enfermeras reclaman reivindicaciones en sus salarios o en sus condiciones de trabajo, el Estado procede a descalificar estas peticiones de “trabajadoras desalmadas” que deben dedicarse a atender a los otros como ‘actos de amor y sacrificio’, más que de trabajo.

Pero todo esto se trata de la “ideología de género en el trabajo”. He visto a las campesinas del medio rural venezolano parir sin dolor, con esfuerzo, pero sin dolor. Yo misma, parí tres veces sin dolor. Queremos y necesitamos parir sin dolor y trabajar sin dolor, de eso se trata para dignificar la vida y el trabajo de las mujeres. Rescatar el lado placentero de la vida y el trabajo de las mujeres. Rescatar, también, el valor económico del trabajo de las mujeres.

“Existe una cultura de género en el trabajo que define los espacios y prácticas masculinos femeninos, que generan expectativas diferentes en uno y otro sexo. Esa ideología se identifica con el patriarcado... el mundo de los hombres tiene sus propias reglas y espacios que las mujeres aún no han penetrado” (Bradley, 1989) (Traducción del inglés de la autora)

Madre-trabajadora Vs Trabajadora-madre

La centralidad de la reproducción en la vida de las mujeres, que mencionaba en el punto anterior, ha identificado a la mujer con la maternidad. La mujer es percibida primordialmente como madre y, accidentalmente, como trabajadora, eso ha producido una invisibilidad crónica de las trabajadoras, en la sociedad, lo que ha llevado a una permanente subestimación de las mujeres en las estadísticas de empleo, o a construir el sujeto social de ‘madre-trabajadora’, en lugar de ‘mujer-trabajadora’. En Venezuela el Capítulo VI de la Ley Orgánica de Trabajo, titulado: “De la Protección a la Maternidad y la Familia” está dirigido a la ‘protección específica de las trabajadoras’, refiriéndose a ellas como madres-trabajadoras. En ese articulado las medidas

protectivas están construidas sobre la base de la separación temporal o permanente de la trabajadora de todo aquello que pueda constituir un peligro al embarazo o la maternidad (lactancia, cuidados al recién nacido), en ningún momento se hace referencia a la paternidad o al padre-trabajador, ni contempla la posibilidad de modificaciones de las condiciones de trabajo ‘peligrosas’ (Acevedo, 1999). Esta política se convierte en un factor de exclusión de las trabajadoras sean o no madres, porque tiende a generalizarse su aplicación a todas las trabajadoras. Las leyes son un importante instrumento a evaluar con relación a la visión del trabajo de las mujeres, Harrison (1996) señala una situación similar a la presentada aquí, en Inglaterra, a finales del siglo XIX, con la Factory Act, que fue más efectiva para excluir a las mujeres de trabajos peligrosos y hacerlas volver al dominio doméstico, como su primer espacio de trabajo, que en protegerlas de las condiciones de trabajo, contribuyendo a fortalecer las diferencias de género y legitimar el poder social de los hombres, más que a igualar el derecho de las mujeres.

“Las políticas públicas y las leyes construyen y autorizan formas de pensar acerca de los problemas sociales. Son formas de las prácticas discursivas que sirven para crear nuevos sujetos, nuevas identidades legales, de esta forma el trabajo de las mujeres adquiere un estatus particular: la conversión *trabajo de las mujeres a trabajo de las madres*” (Harrison, 1.996).
(Traducción del inglés de la autora)

El concepto de trabajo está más relacionado con el hombre, porque está considerado como el proveedor familiar. El concepto de mujer-proveedora, a pesar de que se corresponde con situaciones reales, no está legitimado socialmente. La proporción de hogares en los cuales las mujeres son las únicas proveedoras por ausencia, incapacidad o desempleo del marido, ha sido y es muy importante, en el mundo. Si a esto añadimos todos los hogares en que, ambos padre y madre son proveedores, tendríamos una mayoría de hogares en los que las mujeres son proveedoras y una realidad contundente que reclama el concepto de mujer-proveedora.

Por otro lado, la mujer no es objeto de estudio ni intervención en salud ocupacional, sin embargo es objeto de sobre-medicalización en salud. Como utilizadora de los servicios de salud, consulta más que los hombres y es una mayor consumidora de productos farmacéuticos. Las mujeres son objeto de interés para la salud, pero carecen de interés en salud ocupacional, porque no es considerado importante su papel como trabajadoras.

Las formas de organización social del trabajo también tienden a fortalecer el rol de madres de las mujeres al adscribir los trabajos de las mujeres a espacios y tipos de ocupación que se identifiquen con sus funciones de madre: servicios a los otros, trabajo productivo en el hogar. Produciéndose así una fuerte segregación del trabajo.

“Alrededor del mundo los hombres dan órdenes y las mujeres obedecen”

Esta frase se la he tomado prestada a Bradley (1989. p. 23), porque es expresiva de la situación de subordinación de las mujeres en la sociedad. Esta subordinación se origina en relaciones sociales de sexo desiguales que han persistido históricamente y que son transversales dentro de las formas de organización social, por tanto, se reflejan en la organización social del trabajo. La dominación de género no sólo se expresa en la organización familiar en la relación hombre-mujer, sino también en el Estado que es, predominantemente patriarcal. El reforzar el papel de la mujer en el

hogar y la maternidad es una forma de ejercicio de la dominación de género. El mantener a las trabajadoras en ocupaciones relacionadas con su función de madres también refuerza la ideología de género.

“En cualquier tiempo, las mujeres permanecen en una posición social subordinada a los hombres, bajo el ejercicio del poder masculino: violencia, maltrato físico y verbal, hostigamiento sexual” (Harrison, 1996). Traducción del inglés de la autora.

En el mundo del trabajo las mujeres están en posiciones subordinadas y los hombres en cargos de dirección. En Venezuela las mujeres representan 10% de los cargos en posiciones de dirección y esta situación se repite en muchas sociedades. Casi siempre, las decisiones que tienen que ver con las condiciones de trabajo de las trabajadoras dependen de políticos, empresarios o sindicalistas varones, quienes no actúan de acuerdo a los intereses específicos de las mujeres, sino que reproducen las relaciones de dominación de género.

Por otro lado, la dominación masculina y la subordinación femenina, se concreta materialmente en la apropiación del cuerpo de la trabajadora por medio de su explotación física, el deterioro físico y el hostigamiento sexual, situaciones todas que tienen expresiones en el ambiente laboral y en las relaciones de trabajo. El asedio u hostigamiento sexual en el trabajo está asentado en relaciones desiguales de poder y afecta a las mujeres como polo subordinado de estas relaciones, convirtiéndose en una situación bastante generalizada en el ambiente de trabajo

“El asedio sexual en el trabajo es difícil, doloroso y complejo de enfrentar. Este, a diferencia de una agresión en la calle, se da o puede darse cotidianamente. El riesgo -al igual que la violencia familiar- está ahí, siempre presente, persistentemente presente” (Délano y Todaro, 1993. p. 12)

RECONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO

Me parece importante destacar la necesidad del enfoque multidimensional al analizar el trabajo de las mujeres, para poder visibilizar su alcance e interpretar su complejidad. Aprender la actividad de trabajo como necesidad a la vez individual y social. Entender el efecto de desgaste del trabajo y su efecto benéfico. Identificar las diferentes formas de inserción de las mujeres en el proceso de trabajo, directa, en la producción de bienes y servicios e indirecta, en la reproducción biológica y social. Evidenciar las formas de expresión de las relaciones sociales de sexo en el trabajo productivo y reproductivo. Identificar las diversas formas sociales del trabajo de las mujeres en la reproducción de la vida humana, en la producción de los bienes necesarios a su subsistencia y en la producción de la riqueza social.

Los aportes de la investigación feminista en el campo de la sociología del trabajo y de la economía han contribuido a una interpretación más rica y compleja del trabajo de las mujeres (Borderías, 1997). La tipificación y valoración del trabajo doméstico, la introducción de la noción más amplia de ‘trabajo familiar’, la identificación de una diversidad de formas de inserción laboral de las mujeres, ha permitido develar y valorizar la contribución de las mujeres a la actividad económica. El reconocimiento de especificidades en las formas de gestión que las mujeres hacen del trabajo, manifiestas, por ejemplo, en la *doble presencia*, pudiera permitir su transferencia a nuevas formas exitosas de organización del trabajo, revalorizando las experiencias de trabajo femenino (Borderías, 1997).

BIBLIOGRAFÍA

1. ACEVEDO, Doris (1998). Género y Flexibilización del trabajo... Revista de la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. Cuaderno N°2.
2. ACEVEDO, Doris (1999). Políticas Públicas de Protección a las Trabajadoras. Trabajo presentado para optar a la categoría de Profesora Titular. Facultad de Ciencias de la Salud. Núcleo Aragua. Universidad de Carabobo. Venezuela.
3. BENERÍA, Lourdes. (1995). Toward a Greater Integration of Gender in Economics. *World Development*. Vol.23 N° 11. Gran Bretaña. 1.839-1.850
4. BETANCOURT, Oscar. (1995). La Salud y el Trabajo. Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS). Organización Panamericana de la Salud. OPS. Quito. Pp. 306.
5. BID (1990). La Mujer Trabajadora en América Latina. Progreso Económico y social en América Latina. Informe 1990. Washington D.C. 226-270
6. BLAU, Francine. FERBER Marianne y WINKLER Anne. (1998) The Economics of Women, Men and Work. #A. Edición. Prentice Hall. New Jersey.
7. BORDERÍAS Cristina y CARRASCO Cristina. (1994). *Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas*. En: Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Compilado por: Borderías, Carrasco y Alemany. Ediciones Economía Crítica. Madrid. 17-109.
8. BORDERÍAS Cristina (1997). Repensar el trabajo de las mujeres. De la Desvalorización a la subjetividad. En: Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. 172-178
9. BRADLEY, Harriet. (1989). Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment. University of Minnesota Press. Minneapolis. Pp. 263
10. CARRASCO, Cristina (1997). Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres. En: Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. 179-193
11. COMBES, Danièle y HAICAULT, Dominique. (1994). *Producción y Reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase*. En: Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Compilado por: Borderías, Carrasco y Alemany. Ediciones Economía Crítica. Madrid. 535-556
12. DÉLANO, Bárbara y TODARO, Rosalba (1993). Asedio Sexual en el Trabajo. Ediciones CEM. Santiago de Chile. Pp. 109

13. DAUNE-RICHARD, Anne-Marie y Anne-Marie Devreux (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualization sociologique. *Recherches féministes*. Vol. 5 N° 2. 7-30
14. GARDEY, Delphine. (1998). *Perspectives historiques*. En: Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché de travail. Dirección: Margaret Maruani. Ediciones Mage. La Découverte. Pp. 26-38
15. GUÉRIN F, LAVILLE A, DANIELLOU F, DURAFFOURG J, KERGUELEN A. (1997). Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie. ANACT, Lyon. Pp. 287
16. HARRISON, Bárbara. (1996). Not only the 'Dangerous Trades' Women's work and health in Britain, 1880-1914. Taylor and Francis. Londres. Pp. 283
17. KERGOAT, Danièle. (1994) *Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización*. En: Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Compilado por: Borderías, Carrasco y Alemany. Ediciones Economía Crítica. Madrid. 517-531
18. MAILLEFAUD, Thierry. (1990). Discusión autour du halo sémantique du mot "Travail". *Perspectives psychiatriques*. Año 29. 22:11 81-84
19. MARX, Carlos (1.973). *El Capital*. Vol. 1. Crítica de la Economía Política. Fondo de Cultura Económica. México.
20. OCEI (2000) *Indicadores de la Fuerza de Trabajo en Venezuela*. Oficina Central de Estadística e Informática. Primer semestre 2.000 Caracas
21. VANDELAC, Louise (1985). *Du travail et de l'amour*. Editions Saint Martín. Syros Alternative. Paris. Pp. 265
22. VATIN, Francois. (1999). Le Travail, Sciences et Société. Essais d'épistémologie et de sociologie du travail. Institut de Sociologie. Sociologie du travail. Ediciones de la Universidad Libre de Bruxelles. Bélgica. Pp. 222

CAPÍTULO II

GÉNERO Y TRABAJO

Desde los años ochenta, y con más fuerza en los noventa, han surgido nuevas categorías analíticas y conceptuales para explicar la desventaja social de las mujeres, fundada en las desigualdades sociales y las diferencias jerárquicas entre los sexos. En este capítulo se destacan las categorías conceptuales: *Género, relaciones sociales de sexo, división sexual del trabajo, producción-reproducción*. En lo que nos concierne, interesa vislumbrar sus implicaciones analíticas en el estudio del trabajo de las mujeres y de la salud de las mujeres en su relación con el trabajo. Presentamos el aporte de historiadoras y sociólogas norteamericanas e inglesas en el desarrollo del concepto de Género y el de la corriente francesa en el concepto de las relaciones sociales de sexo y las categorías de producción y reproducción. El desarrollo de estos conceptos ha trascendido el carácter meramente biológico de la diferencia entre los sexos, para situarse en el plano de las relaciones de poder y de conflicto, integrando una visión de historicidad y transversalidad social.

EL CONCEPTO DE GÉNERO

En la gramática castellana Género refiere a un atributo de calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre, lo masculino y lo que corresponde a la mujer, lo femenino. Es un concepto para significar, mediante el lenguaje, la diferencia entre los hombres y las mujeres. Desde diversos campos del conocimiento se le ha dado diversas interpretaciones y connotaciones de significación social a este término. Según Delphy (1993), el uso del término se ubica en los años setenta para darle un carácter más cultural y jerárquico a las diferencias sociales entre los hombres y las mujeres, sustituyendo el concepto de ‘roles de sexo’ que se había empleado hasta entonces, para describir y explicar esas diferencias. Oakley, 1985, referida por Delphy, (1993), en su publicación *Sex, Gender and Society* de 1972, distingue los conceptos de Sexo y Género, explicando que *Sexo* refiere a las diferencias biológicas entre varones y hembras (diferencias visibles de los órganos genitales y la función de procreación) y *Género* es cultural y refiere a la clasificación en masculino y femenino. Este significado se ubica en un plano descriptivo aludiendo a la diferencia en las características de los hombres y las mujeres.

Bourdieu (1998) señala que las diferencias visibles entre los órganos sexuales masculino y femeninos son una construcción social, enraizada en una visión androcéntrica, él insiste en un principio de visión social que construye la diferencia anatómica y esa diferencia social construida se convierte en sustrato ‘naturalizado’ de las relaciones de dominación.

“Se da una relación social jerarquizada de dominación masculina sobre la mujer fundada y naturalizada en el sexo, reproduciendo una cosmovisión androcéntrica”

Para Bourdieu la visión de sexo, que siempre se ha identificado con la biología, tiene una construcción social, es decir, es una construcción social de lo biológico.

Desde la psicología, Dio Bleichmar (1997) señala que el Género, en su origen, es un concepto que ancla en los dominios de la subjetividad y la cultura. Explica que lo que

Money llamó *identidad de género* es el sentimiento íntimo de ser varón o mujer que se construye a partir de un sistema de relaciones intersubjetivas, en el seno de la familia, en los dos o tres primeros años de vida.

“sentimiento estructurado por identificación al igual y complementación con el diferente, proceso a su vez circular, del niño o niña con sus padres, hermanos o familiares y de éstos hacia el niño o niña” (Dio Bleichmar, 1997 p. 104)

Money instituye una categoría eminentemente psicológica ya que se trata de un sentimiento íntimo y de una forma del ser que organizará femenino o masculino con anterioridad a su descubrimiento de la diferencia anatómica y la función reproductora de los órganos sexuales como componentes de esta identidad. Pero para que se reproduzca la estructuración subjetiva de los géneros es necesario que exista una ideología colectiva de la masculinidad y de la feminidad. Bourdieu (1998) destaca el papel de las instituciones sociales en la reproducción de las relaciones jerárquicas entre los sexos que, indudablemente, contendría la identidad de género.

“Me parece, en efecto que, si la unidad doméstica es uno de los lugares donde la dominación masculina se manifiesta de la manera más indiscutible y visible (no sólo a través de la violencia física), el principio de perpetuación de las relaciones de fuerza materiales y simbólicas que en ella se ejercen, se sitúa esencialmente fuera de esa unidad, en la Iglesia, la Escuela, el Estado y en las acciones propiamente políticas...” (Bourdieu, 1998 p.124)

Scott (1988), por su parte, ubica el inicio del uso del término Género en las historiadoras y sociólogas feministas de los ochenta, como una preocupación epistemológica que superara los modelos causales en búsqueda de explicaciones significativas, por la incapacidad de las teorías pre-existentes en explicar las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres. Scott hace énfasis en que el género es una categoría de análisis que se refiere a la organización social de la relación entre los sexos. La definición de género que Scott (1988) propone tiene dos aspectos: uno, como elemento constitutivo de las relaciones sociales fundado sobre la diferencia percibida entre los sexos, que integra, a su vez, cuatro elementos: las representaciones simbólicas culturalmente disponibles, los conceptos normativos cambiantes (como producto de conflictos), la organización social y la identidad subjetiva. Ninguno de esos elementos opera sin el otro, pero no son simultáneos. El otro aspecto que señala Scott en su definición de Género es que constituye el primer campo donde el poder es articulado, o una primera forma de significar las relaciones de poder. El género es, de esta manera, una dimensión decisiva en la organización de la igualdad y la desigualdad entre los sexos.

Para Scott, los elementos constitutivos del Género (representación, conceptos, organización, identidad) son cambiantes, en tanto que persiste un juego de conflicto en las relaciones de poder: “*Si nosotros tratamos la oposición entre lo masculino y lo femenino como problemática más que como conocida (algo dado)*”. Ese espacio de conflicto está entrecruzado por otros antagonismos como los de clase y raza.

Las organizaciones e instituciones sociales tienden a perpetuar la identidad de género y las relaciones jerárquicas, aún en nuevos procesos, como ejemplo, refiero a Harrison (1996) quien señala que en la Gran Bretaña de finales del siglo diecinueve, las feministas argumentaron las habilidades especiales de las mujeres para la legitimación de su derecho al trabajo. En las medidas de protección, en ese país, el Estado tendió a adecuar las condiciones de trabajo con la intención de preservar la delicadeza y feminidad de las trabajadoras y no por los riesgos a que estaban expuestas. La autora critica que esas dos medidas, provenientes de lados opuestos, las organizaciones de mujeres y el Estado, tienden ambas a fortalecer el patriarcado en esa sociedad. En ese sentido, se avanza porque las mujeres ganan espacios laborales, pero son espacios laborales que se corresponden con la identidad, símbolos y valores del género femenino, fortaleciendo su posición de género subordinada.

La perspectiva de género propone una reorientación en los estudios de las mujeres que la mire en relación a su opuesto y de cómo se construyen y se reproducen las relaciones sociales de sexo en los espacios societales. Esa postura nos permite ir más allá de la descripción a buscar las explicaciones de las desigualdades entre los sexos. El objetivo de todo movimiento de subversión simbólica es de hacer un trabajo de construcción y destrucción simbólica para imponer nuevas categorías de percepción y apreciación.

“Una nueva historia abrirá las posibilidades para la reflexión sobre las estrategias políticas actuales y futuras, para redefinir y reestructurar el género en una visión de igualdad política y social que incluya la clase y la raza” (Scott, 1988; p.159)

Bourdieu (1998) enfatiza el peso de la organización social y las instituciones sociales en la reproducción y mantenimiento de las relaciones sociales de sexo jerarquizadas.

“Sólo una acción política que tome en cuenta todos los efectos de la dominación que se ejercen a través de la complicidad objetiva entre las estructuras incorporadas (de los hombres y las mujeres) y las estructuras de las grandes instituciones donde se realiza y reproduce el orden masculino y el orden social (Estado, Escuela), podrá a largo término, contribuir al desmontaje progresivo de la dominación masculina” (Bourdieu, 1998; pp. 130-131)

RELACIONES SOCIALES DE SEXO

Desde el campo de la sociología se nos presenta la categoría de relaciones sociales como central para el estudio de las prácticas sociales en un sentido dinámico, de como ellas se van generando y cambiando históricamente. Al lado del concepto de Género, los sociólogos y sociólogas franceses desarrollan el concepto de *relaciones sociales de sexo* (Daune y Devreux (1992) Esa corriente pretende superar el pensamiento sobre la condición femenina y la de roles de sexo para desarrollar una sociología de sexos, argumentando el carácter ‘naturalista’ de los estudios hechos hasta entonces. Las autoras citadas plantean que la relación entre los sexos y la dominación masculina constituye una lógica de organización social sin que haya ‘a priori’ preponderancia de una esfera, sea esta la masculina o la femenina, porque su carácter es cambiante e histórico. Una relación por medio de la cual se organiza y estructura el conjunto de la sociedad, de carácter transversal.

Las relaciones sociales de sexo operarían de una forma primaria, entrelazándose con las relaciones de clase.

Las Relaciones Sociales de Clase y de Sexo

La relación social refiere a antagonismos, lucha por el poder, resistencias entre los grupos sociales (Kergoat, 1994) Las relaciones sociales de clase se expresan en las formas de explotación de la fuerza de trabajo, y las relaciones sociales de sexo se expresan en términos de opresión, de dominación de un sexo sobre otro.

“las relaciones de clase y de sexo organizan la totalidad de las prácticas sociales, independientemente del lugar en el cual se ejerzan. En otras palabras, no es sólo en la casa o en la fábrica donde se ejerce o se sufre, se lucha contra o se acepta la opresión/explotación” (Kergoat, 1994) [Traducción del francés de la autora]

Las características resultantes de la inserción de las mujeres en la actividad económica y sus condiciones de trabajo, están matizadas por su posición de clase y por las relaciones sociales de género. y ambas tienen su articulación en la construcción de los procesos de producción y de reproducción.

“el abordaje de las prácticas sociales por medio del enfoque trabajo productivo/trabajo reproductivo parece abrir ciertamente el camino para un análisis sexuado de las prácticas sociales, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres” (Kergoat, 1994) [Traducción del francés de la autora]

Las relaciones sociales fundamentadas en el género tiene su expresión en la división sexual del trabajo y en la subordinación de las mujeres, originando relaciones de poder asimétricas y condiciones de trabajo particulares a las mujeres. Game y Pringle, citado por Beechey (1994) señalan que la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres se reproducen en el proceso de trabajo, en la familia, y en toda la sociedad. Esto significa una transversalidad de las relaciones sociales de género.

En el proceso de trabajo, una de las formas de expresión de las relaciones sociales de sexo es la división sexual del trabajo, donde a cada uno de los sexos se le atribuyen funciones y responsabilidades particulares, pero que no son estáticas, pueden cambiar y van cambiando históricamente.

División sexual del Trabajo

La expresión fundamental de las relaciones sociales de sexo en el trabajo es la división sexual del trabajo y ésta es, a su vez, una de las formas de división social del trabajo. En cuanto a este último, Marx (1973) señala que la división del trabajo en la sociedad se da por la complejización de los procesos productivos y que históricamente, se han producido divisiones sociales del trabajo. Una de ellas es la *división del trabajo en la familia* que surge como una división “natural” en razón de diferencias fisiológicas de edad y de sexo, hablándose de una *división fisiológica del trabajo*. Marx le da una causalidad natural a la

división sexual del trabajo, pero a la vez, analiza el sentido económico e inhumano de la división del trabajo.

“Es indudable que toda división del trabajo en el seno de la sociedad lleva aparejada inseparablemente cierta degeneración física y espiritual del hombre” “...la parcelación del trabajo es el asesinato de un pueblo” (Marx, 1973)

Según Marx, la división del trabajo crea una determinada organización del trabajo social, la cual no es más que un método especial de creación de plusvalía relativa, un procedimiento para incrementar las ganancias del capital, elevando la productividad por un mejor aprovechamiento de la explotación del trabajo humano. Toda división del trabajo sea ésta en la fábrica o en la sociedad, permite una organización del trabajo y de la producción en función de una mayor productividad.

La división del trabajo de acuerdo al sexo que ha sido ‘naturalizada’ al ubicar su origen en razones biológicas y en la familia, se ha ampliado a un mayor aprovechamiento de las características psico-físicas y culturales, particulares a los hombres y a las mujeres, para aumentar la rentabilidad del trabajo, organizando diferencialmente inserción laboral, tiempo de trabajo (jornada) y salarios. En ese sentido, los desequilibrios de las relaciones sociales de sexo se expresarán en formas de explotación de la fuerza de trabajo diferenciales con un aprovechamiento adicional de la subordinación de las mujeres.

La división sexual del trabajo se refiere a la asignación diferencial de oficios y tareas productivas a hombres y mujeres, argumentando atributos naturales (biológicos) y culturales (sociales) Tradicionalmente, el sexo masculino se ha identificado con fuerza física, seguridad, autoridad; y, el sexo femenino con docilidad, delicadeza, protección, fertilidad. Debido a la identificación del género femenino con la responsabilidad de la reproducción biológica y las tareas domésticas, el trabajo productivo de la mujer es considerado complementario al del hombre y por tanto subvalorado. Históricamente, las mujeres han sido peor pagadas que los hombres, aún a igual trabajo.

Si revisamos la historia de las prácticas sociales en el trabajo observaremos que las mujeres se han incorporado al trabajo productivo, en los tres sectores de la economía (en las actividades agrícolas, en la manufactura textil y de alimentos, en los servicios comunales y a personas), atendiendo a la división sexual del trabajo, pero, en períodos de carencia de fuerza de trabajo masculina, las mujeres se han incorporado al trabajo productivo, incluso en aquellas ramas y tareas que estaban destinadas a los hombres, tal es el caso de la industria armamentista en la primera y segunda guerras mundiales. Touraine (1965) señala que hubo un incremento del trabajo femenino desempeñando todo tipo de tareas, las que usualmente les eran asignadas por su delicadeza y las tareas consideradas más duras, que eran realizadas por los hombres. Entre 1.913 y 1.917 la proporción de mujeres en la industria francesa pasa de 33% a 40,2%

”Las mujeres realizan de modo excelente estas tareas repetitivas y fragmentarias que requieren más rapidez de reflejos que fuerza física”...”se les encomiendan puestos de trabajo hasta entonces reservados a los hombres: mando de las prensas hidráulicas,

levantamiento de las puertas de los hornos, descarga de los vagones en las fábricas de acero...”(Touraine, 1965)

Este ejemplo demuestra que *la naturalizada división sexual del trabajo es arbitraria*. El marginamiento de las mujeres en el trabajo es producto del ejercicio de relaciones de poder asimétricas entre los sexos, expresada en la subordinación de las mujeres, donde son impedidas de realizar ciertas funciones que se identifican con el género masculino.

PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN

En toda formación social, los procesos de producción de bienes (actividad productiva) y de producción social de los seres humanos, coexisten en forma diferenciada, simultánea e interrelacionada, son indisociables y una es condición de la otra. La participación social de hombres y mujeres en la producción y en la reproducción ha sido desigual con una asignación prioritaria de los hombres a la producción y de las mujeres a la reproducción, como expresión de la división sexual del trabajo, que de este modo estructura las relaciones entre los sexos sobre una base económica y a la vez política (Combes y Haicult, 1994)

Igualmente, la reproducción se asocia al espacio familiar-privado, mientras que la producción se identifica con los espacios públicos externos al ámbito familiar. Sin embargo, en las prácticas sociales observamos una articulación de la producción y la reproducción que permea los espacios familiares y laborales mutuamente y regulan esas prácticas sociales.

Combes y Haicult (1994) señalan una determinación de la producción sobre la reproducción, los modos de organizar la producción regulan las prácticas sociales reproductivas. Las mismas autoras afirman que las relaciones sociales de sexo operan ambas, tanto en el ámbito de la producción como en el de la reproducción, al contrario de un esquema que sitúa las relaciones sociales de clase en la producción y las de sexo en la reproducción.

La continuidad de los espacios productivo y reproductivo se evidencia en algunas prácticas de trabajo que han tenido una persistencia histórica, tal es el caso del trabajo productivo realizado por las mujeres en el espacio doméstico, denominado trabajo a domicilio: en actividades educativas, cuidados a los otros, manufactura, teletrabajo, etc. El producto de estos trabajos tiene un valor de uso y pueden ser objeto de intercambio comercial, no obstante, ésta es una actividad productiva de las mujeres que pasa desapercibida socialmente y no es contabilizada económicamente en las cuentas nacionales.

Las interacciones de la producción y la reproducción se puede constatar en todo tiempo y lugar, influenciadas por las relaciones sociales de género prevaletentes en la sociedad. Mencionaré algunos ejemplos venezolanos que demuestran la interdependencia entre la producción y la reproducción, en épocas distintas:

1. En tiempos de la colonización española, los indígenas eran exigidos, sin distinción de sexo, a un trabajo forzado intenso. Las indias, aún preñadas, nunca dejaban de trabajar, así fuera bajo el sol inclemente y bajo fuertes lluvias. Era tal el sufrimiento experimentado en la intensidad de la explotación que los indígenas recurrían al

suicidio como expresión de resistencia. Algunos indígenas, hombres y mujeres, que no soportaban la explotación del colonizador español se suicidaban bebiendo el zumo de la yuca amarga. Era costumbre que las indias al parir hembra le daban muerte con sus propias manos, para evitarle así los sufrimientos que tendría en la vida por el hecho de ser mujer (Troconis, 1990) Restringiendo la reproducción de la vida se limita la reproducción de la fuerza de trabajo y se afecta la producción

2. En tiempos más recientes, en los últimos años, las mujeres se ven presionadas a recurrir a la esterilización por medio de la ligadura de trompas, para acceder a un empleo ya que en industrias del país exigen a las mujeres el certificado de ligadura de trompas para solicitar empleo (Calderón y col. 1992) Las mujeres tienen que regular su función reproductiva para incorporarse a la producción, por la presión ejercida directamente por los empresarios.
3. Hurtado (1995) observa, en un estudio de familia, un descenso de la fecundidad generacional relacionado con la inserción de las mujeres al trabajo productivo. Es una familia de tipo extendida, matrifocal, que migra del campo a la ciudad, presentando una fecundidad de 6,3 en su estadio rural, pasando a 2,8 hijos en la segunda generación urbana, en la medida que las mujeres se incorporan al trabajo productivo, desarrollándose una red de apoyo familiar asistencial, afectivo y económico. Las estrategias familiares reproductivas están íntimamente ligadas a las inserciones productivas.

GÉNERO Y TRABAJO

La perspectiva de género en el análisis del trabajo permite identificar la inserción diferencial de hombres y mujeres en el trabajo, visibilizar las diferencias en las actividades y tareas que realizan, así como abordar las relaciones sociales de sexo en el trabajo y las consecuencias para hombres y mujeres.

La distribución ocupacional por género es asimétrica, existe una discriminación pre-laboral debida a prácticas sociales (diferencias en la educación) y discriminación laboral expresada en la segregación del empleo “en cada categoría ocupacional, los hombres siguen teniendo más posibilidades de ascenso” y son mejor pagados. Se discrimina a la mujer en el disfrute del beneficio, obteniendo un rendimiento más bajo de su instrucción y experiencia. Señala Eyraud (1993) que la concentración de mujeres en un número muy limitado de categorías contribuye a mantener los salarios bajos y explica la disparidad salarial en función del sexo.

Algunos autores sostienen que el ingreso masivo de mujeres a un mercado de trabajo dominado por los hombres, produce caída de los salarios, por efecto de la sub-valoración del trabajo femenino y a que una mayor oferta de trabajo baja los salarios. La fuerza de trabajo femenina puede ser empleada como mecanismo para bajar costos de producción y aumentar la rentabilidad, debido a características estructurales del trabajo femenino: bajos salarios, facilidad para el trabajo parcial o eventual, obediencia y sumisión, baja sindicalización (Terrel, 1993; Eyraud, 1993)

Género, relaciones de poder y trabajo

Las relaciones sociales de género tienen un sentido dinámico, que evoluciona históricamente, son relaciones antagónicas que están mediadas por conflictos, pero ha prevalecido durante mucho tiempo aceptamos el dominio del varón dejando a la mujer en situación de subordinación. Como ya he mencionado que estas relaciones son transversales socialmente, la dominación masculina y la subordinación de las mujeres se reproduce en toda la sociedad en diversos grados y, por supuesto, sujeta a procesos de cambio espacial e histórico. En la organización del trabajo, la dominación masculina se expresa de diversas formas, pero quiero destacar tres de esas formas: la discriminación laboral, las relaciones subalternas y el hostigamiento.

Discriminación laboral. Se refiere a las prohibiciones tácitas, como la negación a las mujeres al trabajo nocturno, al trabajo en las minas y en la construcción, entre otros; o prohibiciones sutiles, como la eliminación de las mujeres, por medio de las entrevistas de empleo, para ocupar determinados puestos que requieran movilizaciones geográficas o variaciones de horarios porque suponen que las mujeres tienen más limitaciones para conciliar las responsabilidades familiares con este tipo de exigencias laborales. En estos casos priva el criterio de alejar a las mujeres de condiciones que se consideran no propicias para ellas, en lugar de modificar esas condiciones de trabajo para adaptarlas a los tipos de trabajadores. No quiere decir esto que los hombres no sean afectados por esas condiciones de trabajo que permanecen inmodificables, sino que son exigidos de una dedicación exclusiva al trabajo por la ideología de género que reza que el hombre es el proveedor o trabajador principal en la familia. Otra forma de discriminación laboral es la discriminación salarial, ya que en todo el mundo, las mujeres tienen, en promedio, salarios inferiores a los de los hombres (OIT, 1998) Las mujeres siguen ganando menos, independientemente de su nivel de instrucción. (OIT, 2000) Las trabajadoras tienen menor acceso a la capacitación tecnológica y son menos requeridas para trabajos que requieran aplicación de tecnología avanzada.

“La exclusión de la formación dispensada en el lugar de trabajo es una de las principales modalidades de discriminación contra las mujeres y una de las más difíciles de contrarrestar de manera efectiva. ...las mujeres tienen muchas menos posibilidades que los hombres de recibir una formación sufragada por la empresa” (OIT, 2000)

También son discriminadas las mujeres por razón de su indelegable función de reproducción biológica, al serles exigidos, en muchos países, los tests de embarazos para acceder o mantenerse en un empleo (Wasserman, 1999; Calderón, 1992)

Relaciones subalternas. Las mujeres están bastante ausentes de las funciones de dirección. En Venezuela, la relación es de uno a diez, sólo el diez por ciento de las funciones directivas son asumidas por mujeres (OCEI, 1999) Parafraseando a Bradley (1989) ‘alrededor del mundo los hombres dan órdenes y las mujeres obedecen’. En los trabajos menos calificados y de menor prestigio predominan las mujeres. Aún en aquellos sectores de trabajo feminizados, las funciones directivas son ejercidas, fundamentalmente, por los hombres. Se ha llamado “techo de cristal” a ese techo invisible, más allá del cual las mujeres no pueden llegar. Aún en cargos de dirección o gerencia, las mujeres tienen un

techo porque, entre otras cosas, las tareas y funciones que realizan son diseñadas con un modelo masculino de trabajo.

El hostigamiento: es una relación interpersonal que está basado en relaciones de dominación y puede manifestarse en exigencias laborales: hostigamiento laboral, o sexuales: hostigamiento sexual. Las trabajadoras pueden ser sujetas a los dos tipos de hostigamiento porque viven una doble subordinación, la de sexo y la laboral. Hirigoyen (2001) introduce el concepto de hostigamiento moral para referirse a todas las formas de hostigamiento, debido a que siempre es un atentado a la integridad humana

“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud... que afecte por su repetición o sistematización, a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona...” (Hirigoyen, 2001, p.13)

Se trata de una relación dominante/dominada(o), donde el dominador tiende a destruir la identidad del dominado provocándole deterioro de su salud física y mental. Las relaciones sociales de sexo son determinantes en el hostigamiento moral en el trabajo, predominando las mujeres como víctimas de hostigamiento, en aquellas sociedades donde las relaciones sociales entre los sexos son más desiguales, equiparándose a los hombres en países que han demostrado mayor preocupación por desarrollar políticas de igualdad de sexos. Dos estudios franceses dan como víctimas de hostigamiento en el trabajo 70% y 73% de mujeres, respectivamente; mientras que estudios realizados en Suecia y Noruega dan 55% y 55,6% de hostigamiento en mujeres. Estos dos últimos países han avanzado más en sus políticas de equidad de sexo (Hirigoyen, 2001), por eso no hay mucha disparidad según el sexo en las cifras de hostigamiento moral.

El asedio sexual en el trabajo es un hecho cotidiano en América Latina que se ha mantenido en silencio, constituyendo un atropello a la libertad de trabajo y a la mujer (Délano y Todaro, 1993)

“El asedio sexual muchas veces parece algo inherente al trabajo de la mujer: ‘Señorita buena presencia se necesita’ El asedio sexual en el trabajo es difícil, doloroso y complejo de enfrentar. ... el riesgo esta ahí, siempre presente, persistentemente presente” (Délano y Todaro, 1993. En el Prólogo de Soledad Larraín)

En ese mismo estudio Rojas (1993) señala que el asedio sexual en el trabajo es expresión de un sobre-poder de los hombres sobre las mujeres que se ejerce directamente sobre los cuerpos de las afectadas y presupone una cierta dosis de violencia.

Género y trabajo de las mujeres

Qué significa analizar el trabajo de las mujeres desde la perspectiva de Género?

No se trata de identificar género = mujer, sino interpretar el trabajo de las mujeres para entender cuál es su verdadera participación en el trabajo, visibilizando su trabajo en la producción y en la reproducción, rescatando el valor económico de su trabajo y explicándonos las razones de la subestimación y subvaloración del trabajo de las mujeres, y las relaciones jerárquicas de sexo en el trabajo.

El trabajo de la mujer, por efecto de la división familiar del trabajo entre los sexos fundamentada inicialmente en razones naturales, quedo limitada al espacio familiar-doméstico, espacio que pudo ser tan extendido como extendida era la propiedad o asentamiento familiar, realizando actividades de producción o de consumo, con valor de uso, pero, predominantemente, sin valor de cambio. Es así como el trabajo agrícola, artesanal, elaboración de alimentos o limpieza, realizado por las mujeres es desprovisto de valor. Esta desvalorización del trabajo femenino y su limitación al espacio doméstico ha conducido a un no-reconocimiento social del trabajo que realizan las mujeres y a considerársele “cosa privada”, por tanto, invisibilizado socialmente.

“El trabajo de la mujer quedó oculto tras la fachada de la familia monogámica, permaneciendo invisible hasta nuestros días... Por tanto, este tipo de trabajo, aún cuando consume muchas horas de rudo desgaste, no ha sido considerado como valor. La que lo ejerció fue marginada por este hecho de la economía, de la sociedad y de la historia” (Larguía y Domoulin, 1975)

En un sentido amplio, el trabajo de la mujer puede ser analizado en tres ángulos: primero, en la producción de bienes materiales y servicios para los otros, vendiendo su fuerza de trabajo, es el *trabajo productivo*. Segundo, en la producción de la vida humana que involucra un desgaste físico y mental importante, es la *reproducción biológica*. Tercero, en los cuidados y atenciones a los miembros de la familia, es la *reproducción social*. Estos dos últimos forman parte también del proceso económico, como momentos de la reproducción de la fuerza de trabajo.

Desigualdades de género en el trabajo

La tendencia observada en América Latina es a un incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica, pero con una segmentación por sexo y una concentración de las mujeres en empleos precarios

“ el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en trabajadoras del servicio doméstico... su incorporación es minoritaria en aquellos puestos donde se toman decisiones tales como, propietarios, directores, gerentes y administradores” (Bethencourt, 1991)

Las mujeres son mayoría, respecto de los hombres, en el sector informal de la economía y los salarios que devengan se mantienen más bajos que los salarios de los trabajadores varones, independientemente de su nivel de instrucción (OIT, 2000) Por otro lado, la tendencia es a incrementar su carga de trabajo en la reproducción debido al impacto de la disminución de los ingresos familiares y al aumento de hogares mantenidos económicamente por mujeres. A pesar de que han mejorado los niveles educativos alcanzados por las mujeres, esto no se corresponde con las calificaciones del empleo (Benería, 2001). Las oportunidades de empleo de las mujeres son menores que las de los hombres, mientras aumenta la demanda de ellas por empleo, por eso las tasas de desempleo se muestran, en general mayor en las mujeres.

Es necesario el diseño de políticas públicas para superar la inequidad de género en el trabajo. Señala la OIT (2000) en su Informe sobre el Empleo en el Mundo, la importancia de poner en práctica programas de discriminación positiva que favorezcan a las mujeres en el trabajo, así como políticas de igualdad de oportunidades y una legislación contra la discriminación laboral.

DESIGUALDAD SOCIAL DE GÉNERO E INEQUIDAD DE GÉNERO

Si aceptamos que las relaciones sociales de sexo son jerárquicas, entonces podemos hablar de desigualdad social de género, porque en la construcción social de lo masculino y lo femenino, o lo que es lo mismo, en la manera de relacionarse los hombres y las mujeres en las sociedades se produce y reproduce una situación de desigualdad social entre los sexos, con desventaja social para las mujeres. En los últimos diez años se ha venido empleando el término de inequidad de género para denotar la desigualdad en las oportunidades sociales de los hombres y las mujeres en diversos aspectos como el trabajo, la salud, la educación, etc. Otra preocupación reciente ha sido el señalamiento de que las medidas de ajuste económico propuestas para enfrentar la crisis económica, a partir de los años ochenta, ha repercutido en mayores exigencias para las mujeres, empobreciéndolas y profundizando las desigualdades de género. Las mujeres son más numerosas que los hombres en el sector informal y en empleos precarios (Benería, 2001) En las actividades laborales para la exportación asentadas en países en desarrollo, como las maquilas, las mujeres son mayoría y en condiciones de trabajo de altas exigencias y bajas remuneraciones (Wasserman, 1999)

Se han hecho esfuerzos por construir indicadores para medir la condición de la mujer y las desigualdades de género como el índice de desarrollo social básico de la mujer (DSBM) y el índice de inequidad básica de género construido por el CEAS en Ecuador (1994), y los índices de desigualdad de género y de condición de la mujer creados por Population Crisis Committee (BID, 1990) En el cuadro siguiente se exponen los índices calculados para los países de América por el Population Crisis Committee, donde el índice de bienestar de la mujer se combina con el de desigualdad de género, para clasificar a los países con respecto a la condición de la mujer.

El cómputo para cada país se calcula añadiendo veinte indicadores de la condición de la mujer en las categorías de salud, nupcialidad e hijos, educación empleo e igualdad social. En cada una de estas categorías se toman tres medidas relacionadas con el bienestar de la mujer y una cuarta medida del grado de diferencia entre los sexos en esa categoría. Cada una de las veinte medidas tiene un máximo de cinco puntos, para un máximo de cien puntos. De éstos, setenta y cinco corresponden a la condición de la mujer y veinticinco a la desigualdad de sexo. A mayor puntaje mayor bienestar de la mujer y mayor equidad de género. Los seis países con menor índice de equidad de género son Bolivia, Guatemala, Haití, Brasil, Honduras y Perú; y los seis países con más baja condición de la mujer: Haití, Guatemala, Bolivia, Honduras, Nicaragua y El Salvador.

Estos indicadores combinados tienen consistencia por la integración de los factores que los componen, no siendo susceptibles de sufrir variaciones drásticas de un año a otro, porque las variaciones responden a cambios más profundos en el desarrollo económico y social de la población y a cambios en la desigualdad social por sexo. Por ejemplo un mayor acceso

de las mujeres a la educación secundaria, técnica y superior, así como a las fuentes de empleo debe reflejar cambios en las oportunidades de mejoramiento en la calidad de vida de las mujeres, que reduzcan la desigualdad de género.

CONDICIÓN DE LA MUJER Y DESIGUALDAD ENTRE LOS SEXOS EN PAISES DE AMERICA. 1.990
(Puntaje máximo: 100)

| <i>PAÍS</i> | <i>CONDICIÓN DE LA MUJER</i> (Máx. 75) | <i>DESIGUALDAD DE SEXOS</i> (Máx. 25) | <i>TOTAL</i> (Máx.100) |
|----------------------|---|--|---------------------------|
| ESTADOS UNIDOS | 60,5 | 22,0 | 82,5 |
| CANADA | 59,0 | 21,5 | 80,5 |
| JAMAICA | 56,5 | 21,0 | 77,5 |
| BARBADOS | 54,0 | 20,0 | 74,0 |
| URUGUAY | 50,5 | 19,5 | 70,0 |
| COSTA RICA | 51,0 | 18,5 | 69,5 |
| ARGENTINA | 50,0 | 18,0 | 68,0 |
| TRINIDAD-TOBAGO | 49,5 | 18,5 | 68,0 |
| PANAMÁ | 48,5 | 19,0 | 67,5 |
| VENEZUELA | 50,0 | 17,0 | 67,0 |
| MÉXICO | 44,0 | 17,5 | 61,5 |
| ECUADOR | 43,5 | 17,5 | 61,0 |
| COLOMBIA | 43,5 | 16,5 | 60,0 |
| CHILE | 43,0 | 16,5 | 59,5 |
| GUYANA | 42,5 | 17,0 | 59,5 |
| PERÚ | 42,5 | 15,0 | 57,5 |
| PARAGUAY | 41,0 | 16,0 | 57,0 |
| REPÚBLICA DOMINICANA | 39,5 | 17,5 | 57,0 |
| EL SALVADOR | 38,0 | 17,5 | 55,5 |
| BRASIL | 39,5 | 15,0 | 54,5 |
| NICARAGUA | 38,0 | 16,5 | 54,5 |
| HONDURAS | 37,0 | 15,0 | 52,0 |
| BOLIVIA | 33,0 | 14,0 | 47,0 |
| GUATEMALA | 31,5 | 14,5 | 46,0 |
| HAITÍ | 29,0 | 14,5 | 43,5 |

Fuente: Population Crisis Committee. (BID, 1.990)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ACEVEDO, Doris (1998) *Género y comportamiento de la fuerza de trabajo en Venezuela*. Trabajo final presentado en el Curso: La Economía Rentista Venezolana. Doctorado en Estudios del Desarrollo. CENDES-UCV. Caracas.
2. BEECHEY, Verónica (1994) *Género y Trabajo. Replanteamiento de la definición de Trabajo*. En: Borderías y col. Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas conceptuales. ICARIA. Barcelona. pp. 427-447
3. BENERÍA, Lourdes (2001) *Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions*. Women and Work: A Challenge for Development. BID. Santiago de Chile. Pp. 29
4. BETHENCOURT, Luisa (1991) *Imágenes del futuro sobre la condición de las mujeres en América Latina*. En: Imágenes del Futuro Social en América Latina. CENDES. Caracas. 131-140
5. BID (1990) *La Mujer Trabajadora en América Latina*. Progreso Económico y social en América Latina. Informe 1.990. Washington D.C. 226-270
6. BOURDIEU, Pierre (1999) La domination masculine. Edit. Seuil. Paris.
7. BRADLEY, Harriet (1989) Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment. University of Minnesota Press. Minneapolis. Pp. 263
8. CEAS (1994) *Condiciones sociales e inequidad de género en América*. Cuadernos de salud colectiva N° 7. Febrero. Quito.
9. DÉLANO, Bárbara y TODARO, Rosalba (1993) Asedio Sexual en el Trabajo. Ediciones CEM. Santiago de Chile. Pp.109
10. DAUNE-RICHARD, Anne-Marie y Anne-Marie Devreux (1992) *Rapports sociaux de sexe et conceptualization sociologique*. Recherches féministes. Vol. 5 N° 2. 7-30
11. CALDERÓN, Ligia y col. (1992) *Un pecado original: ser mujer*. II Congreso Venezolano de la Mujer. Recopilación de documentos. Tomo II. COFEAPRE. Caracas. 394-398
12. COMBES, Danièle y HAICULT, Monique. (1994) *Producción y Reproducción. Relaciones sociales de sexo y de clase*. En: Borderías y col. Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas conceptuales. ICARIA. Barcelona. pp. 535-556.

13. DELPHY, Christine (1993) *Rethinking Sex and Gender*. Women's Study Int. Forum. Vol. 16 N° 1. USA. 1-9
14. DIO BLEICHMAR, Emilce (1997) *La construcción psicosocial del Género. Invención de la Niña*. En: Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. I Congreso Internacional "Mujeres, Trabajo y Salud" Barcelona 1.996 Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. 104-110
15. EYRAUD, François (1993) *Igualdad de remuneración y valor del Trabajo en los países industrializados*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112 N° 2 235-252
16. HARRISON, Bárbara (1996) Not only the 'Dangerous Trades' women's work and health in Britain, 1880-1914. Taylor and Francis. Londres. Pp. 283
17. HIRIGOYEN, Marie-France (2001) Malaise dans le travail. Harcèlement moral. Démêler le vraie du faux. Editions La Découverte et Syros, Paris.
18. HURTADO, Samuel (1995) Trabajo femenino, fecundidad y familia popular urbana. Universidad Central de Venezuela. CDCH. Caracas, Venezuela.
19. KERGOAT, Danièle. (1994) *Por una Sociología de las Relaciones Sociales. Del Análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización*. En: Borderías y col. Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas conceptuales. ICARIA. Barcelona. pp. 517-531.
20. LARGUÍA Y DOMOULIN (1975) Hacia Una Ciencia de la Liberación de la Mujer. Ediciones de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.
21. MARX, Carlos (1973) El Capital. Vol. 1. Crítica de la Economía Política. Fondo de Cultura Económica. México.
22. MENICUCCI, Eleonora (1997) *Gênero, Saúde et Trabalho: um olhar transversal*. En: Trabalho, Saúde e Gênero na era da Globalização. AB Editora. Brasil. 1-14
23. OIT (1998) El Trabajo en el Mundo. Ginebra.
24. OIT (2000) Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999. Ginebra
25. ROJAS F, Alfredo (1993) *Asedio sexual: una mirada desde los hombres y la cultura*. En: Asedio Sexual en el Trabajo. Ediciones CEM. Santiago de Chile. 69-100
26. SCOTT, Joan (1988) *Genre: une catégorie utile d'analyse historique*. Les cahiers du GRIF. 37/38. Paris. 125-153
27. TERREL, Katherine (1993) *Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112 N° 1. 35-53

28. TOURAINE, Alain. (1965) *La Civilización Industrial 1.914-1.960 Evolución del empleo: la mano de obra femenina*. En: Historia General del Trabajo. París. Pp. 147-154.
29. TROCONIS de V, Ermila. (1990) Indias, Esclavas, Mantuanas y Primeras Damas. Academia Nacional de Historia. Alfadil Ediciones. Caracas. Venezuela.
30. WASSERMAN, Ellen (1999) *Environment, Health and Gender in Latin America: Trends and Research Issues*. Environmental Research Section A 80 Academic Press. 253-273

CAPITULO III

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN VENEZUELA. UN CONTINUUM HISTÓRICO.

En este capítulo presento un enfoque histórico del trabajo de las mujeres en Venezuela, en los períodos pre-colonial, colonial, republicano y contemporáneo. Para los períodos pre-colonia, colonial y republicano (Siglos XVI al XIX) me apoyo en los estudios de los historiadores Troconis (1990), Sanoja (1998), Rodríguez (1998) y Durand (1998), quienes han trabajado a partir de fuentes documentales y hemerográficas. Para el período correspondiente al siglo veinte realizo investigaciones de fuentes estadísticas y documentales acerca del trabajo de las mujeres en ese siglo. Igualmente, aplicaré al análisis las categorías conceptuales que presenté en los dos primeros capítulos de este trabajo: *la redimensión del concepto de trabajo*, y las relacionadas con la perspectiva de género: *relaciones sociales de clase y de género, división social de trabajo, producción/reproducción*.

Es bastante extendida la idea de que, en Venezuela, la participación de las mujeres en la actividad económica sólo ha sido significativa a partir de la década de 1950, cuando las estadísticas comienzan a mostrar un ascenso en la participación relativa de las mujeres en el empleo, observando que su participación porcentual pasa de 17,8% en 1.950 a 36,6% en el 2000. La confiabilidad de estos datos depende de la calidad de los sistemas de registro que van mejorando en la medida que el estado mejora los sistemas administrativos. En general, se ha subestimado la participación de las mujeres en la actividad económica, por lo que se hace necesario un reconocimiento social de todas las formas de trabajo productivo y reproductivo que realizan las mujeres, para poder tener un conocimiento cierto de su participación en la economía y mirar lo que esconden las estadísticas.

El desarrollo de este capítulo está orientado por una hipótesis, que surge de la revisión histórica de la inserción de las mujeres en el trabajo, en la intención de ir profundizando en el análisis del trabajo de las mujeres en nuestro país, pero que podría aplicarse a cualquier otra sociedad. Esa afirmación es la siguiente:

“Las mujeres continuamente han aportado su trabajo al desarrollo de la actividad económica dependiendo de los modos como se organiza la producción, en una formación social cambiante”

Para demostrar esta afirmación presentaré la información obtenida hasta el momento, en tres períodos históricos (Colonial, Republicano y Estado Moderno o Democrático), asumiéndola como una línea de investigación en desarrollo.

PERÍODO PRE-COLONIAL. LA ECONOMÍA INDÍGENA

Las formas de producción encontradas por el colonizador se tipifican como de economía de subsistencia, es decir, dirigida al consumo. No se conoce la propiedad privada de los recursos naturales y se realiza una distribución colectiva de los bienes de consumo, aunque algunas comunidades desarrollaron sistemas de intercambio. En la economía indígena

prevalecía, de acuerdo con los historiadores, una clara división sexual del trabajo donde las mujeres indígenas se encargaban de la actividad agrícola y la alfarería, además de sobrellevar la carga de la reproducción biológica y social; y los indígenas varones se ocupaban de la caza, la pesca y ceremonias religiosas. Esta división sexual del trabajo en las comunidades indígenas se origina en razones “naturales” al vincular el trabajo agrícola a la fecundidad femenina. Sanoja (1998) hace una revisión de los estudios arqueológicos realizados en diversas regiones de lo que hoy corresponde al territorio venezolano: la cuenca del Lago de Valencia (centro), los valles del Quibor (occidente), la costa oriental, cuenca del Lago de Maracaibo y la sierra andina; destacándose en todos ellos un simbolismo femenino relacionado con la fecundidad y con determinadas actividades de la vida doméstica y productiva.

“...la representación exagerada de ciertos rasgos femeninos asociados a la función reproductora de la mujer, tales como la vagina, las caderas y los senos reflejan la visión social de la mujer perteneciente a la etnia que habitaba la cuenca del lago de Valencia. ...la mayor parte de los estudiosos del área han denominado aquel tipo de figurinas femeninas como “Venus de Tacarigua”, asociándolas directamente con cultos de fertilidad. ...pensamos que reflejan más bien la importancia acordada a la mujer como reproductora del ser social y como trabajadora ligada a la producción y al mantenimiento de las condiciones de trabajo que hacían posible la supervivencia de la comunidad como un todo” (Sanoja, 1998. pp.13-14)

“...ciertas esferas de los recursos naturales, ciertas formas de producción parecen haber sido asignadas particularmente a las mujeres y otras al hombre, tal como se infiere del estudio de los mitos sobre el origen de la sociedad andina venezolana” (Sanoja, 1998. pp.15)

Siguiendo las fuentes documentales referidas por Troconis (1990), relato las respuestas a las preguntas que el Padre Gumilla le hacía a los indios de porqué dejaban a sus mujeres el peso del trabajo del campo, estos se justificaban así:

“Porque las mujeres saben parir y saben como han de mandar parir al grano que siembran: pues siembren ellas que nosotros no sabemos tanto como ellas” (Troconis 1990, p.19)

Esto significa una identidad entre la función productiva y reproductiva en las mujeres, que las somete a una carga de trabajo extenuante y que se ve reflejada en otro relato atribuido a una indígena Betoya, del Alto Apure, testimoniado por el mismo Padre Gumilla.

“Ojalá mi Padre; ojalá cuando mi madre me parió, me hubiera querido bien y me hubiera tenido lástima, librándome de tantos trabajo como hasta hoy he padecido. Si mi madre me hubiera enterrado luego que nací, hubiera muerto, pero no hubiera sentido la muerte, y con ello me hubiera librado de la muerte que vendrá y me hubiera escapado de tantos trabajo tan amargos como la muerte. Tú, Padre, piensa bien los trabajos que tolera una pobre india entre estos indios: ellos van con nosotros a la labranza con su arco y flechas en las manos; nosotras vamos con un canasto de trastos a la espalda, un muchacho al pecho y otro sobre el canasto; ellos se van a flechar un pájaro o un pez, y nosotras cavamos y reventamos en una sembrera; ellos a la tarde vuelven a casa sin carga alguna, y nosotras, a más de la carga de nuestros hijos, llevamos las raíces para comer y el maíz para hacer su bebida; ellos en llegando a casa se van a hablar con sus amigos, y nosotras a buscar leña, traer agua y hacerles la cena; en cenando ellos se echan a dormir, mas nosotras casi toda la noche

estamos moliendo el maíz para hacerles su chicha. Beben la chicha, se emborrachan, y ya sin juicio, nos dan palos, nos cogen de los cabellos, nos arrastran y pisan. ¡Ah mi Padre! ¡Ojalá que mi madre me hubiera enterrado luego que me parió...” (Troconis 1990, p.18)

Estos relatos de hechos históricos dan cuenta de una división sexual del trabajo en las comunidades indígenas donde no había propiedad privada sobre los recursos naturales y medios de producción, pero se evidencia el dominio del varón y el sometimiento de la mujer, además de una desigual distribución de las cargas de trabajo en detrimento de las mujeres. Por otro lado, en las prácticas sociales de reproducción se observa la poliginia de los indígenas (Troconis, 1990)

Si aceptamos esto, confirmaríamos la tesis de Bourdieu (1998) de que la dominación masculina siempre ha existido, en contra de aquella tesis que señala que es la acumulación de riquezas en posesión de los varones y su derecho de sucesión lo que fortalece el control del varón sobre sus mujeres para preservar la herencia de las posesiones, instituyendo el derecho paterno sobre el derecho materno que había existido hasta entonces (Engels, 1972)

“El derrocamiento del derecho materno fue la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuñó también las riendas en la casa; la mujer se vió degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción” (Engels 1972 P. 70)

PERÍODO COLONIAL

La invasión española en Venezuela se da en los inicios del siglo dieciséis con el sometimiento de la población indígena y la apropiación de los recursos de las tierras conquistadas y todo lo que en ellas exista, por parte de los conquistadores. Los españoles inician un proceso de conquista de nuevos territorios y fundación de ciudades, pasando al sometimiento de la población indígena constituida en fuerza de trabajo esclava, primero y, posteriormente servil, cuando mediante ordenanza real se prohíbe la esclavitud de los indígenas y comienza el envío de grandes contingentes de africanos de ambos sexos para trabajar en condición de esclavos.

Se destaca el papel protagónico de las mujeres en las actividades productivas durante todo el período colonial, durante el cual, las mujeres de distintas clases sociales participaban en las actividades económicas. Las mujeres ejercieron diversos oficios en los espacios públicos y privados entre los siglos XVI al XIX, “puertas adentro”: parteras, monjas, artesanas (dulceras, costureras), maestras, prostitutas; otros oficios exigían un mayor intercambio en los espacios públicos, como las encomenderas y traficantes de esclavos, las hacendadas, y las vivanderas (Troconis, 1990)

Encomenderas, Indias y Esclavas.

La Encomienda fue el sistema de colonización usado por los españoles y consistió en la adjudicación de tierras e indios a los conquistadores, para su explotación y la fundación de

ciudades (Brito Figueroa, 1981) La explotación del trabajo de indios e indias fue tan intenso que produjo el exterminio de la población autóctona.

“...una de las más netas características de la encomienda en Venezuela, que es el trabajo de la mujer parejo con el varón y a menudo mayor, de manera que el balance en general resulta favorable a la mujer, como dispensadora de la fuerza de trabajo. La carga de trabajo de la encomienda venezolana, cayó en su mayor parte sobre los hombros de la mujer” (Arcila Faría, citado por Durand, 1998).

Desde mediados del siglo XVI eran numerosas las encomiendas en manos de las mujeres, a pesar de las disposiciones legales que lo prohibían y de las resistencias culturales de los conquistadores. Entre 1552 y 1.676 se registra una lista de 42 Encomiendas en manos de mujeres, en diversas regiones de la Provincia de Venezuela (Arcila, citado por Durand, 1998). Argumentaban los legisladores la incapacidad e inhabilidad de las mujeres para tener indios encomendados, para su protección y adoctrinamiento. Al efecto, Piña Ludeña, Gobernador de la Provincia de Venezuela, expone en una carta dirigida a Su Majestad en 1.599 (Durand, 1998)

“He hallado muchas encomiendas en mujeres, cosa que usado en Las Indias y en contra de las cédulas de vuestra majestad. Yo no las hago por parecerme que es más razón que se den los indios que vacaren a personas beneméritas y soldados que sirven a vuestra magestad en nuevas poblaciones y nuevos descubrimientos, y con esto se animarán todos a servir a vuestra magestad y dando los indios a mujeres es causa que se desanimen los soldados”

Pero además del papel de la encomendera en la dirección de las unidades de explotación productiva, era valorada su función en la reproducción, en la multiplicación de la población.

“La razón de que la encomienda se diera a mujeres fue porque los hombres atraídos por este beneficio se animaran a casarse y quedarse en Indias y poblarla de hijos legítimos, sabiendo que en falta de ellos les habían de suceder sus mujeres... Interesaba poblar y para poblar era necesario la mujer” (Durand, 1998)

Así, las mujeres que llegaron con los conquistadores, tuvieron un papel central en la fundación y crecimiento de los pueblos y ciudades, ejerciendo funciones productivas al encargarse de la encomiendas, y reproductivas para poblar los territorios conquistados.

En cuanto a las indias encomendadas, su edad productiva fue estimada entre 10 y 60 años, éstas y otras regulaciones laborales, relativas a la remuneración, jornadas y faenas, estaban establecidas en las Ordenanzas (Durand, 1998) Realizaban diversos oficios: servicios domésticos, producción textil, entre otros.

“Las jornadas de trabajo debían realizarla desde que sale el sol hasta su puesta... Las indas destinadas al servicio doméstico debían ser solteras; a cambio de su trabajo el encomendero estaba obligado a garantizarle el sustento diario y a remunerarla con diez pesos de plata a fin de año... Las lavanderas ganaban de ocho a doce pesos más su sustento habitual... Las hilanderas debían realizar la jornada de trabajo dentro de sus casas, pagándoles dos reales por cada libra de algodón hilada”

En la Colonia predomina el sistema de explotación esclavista de la fuerza de trabajo, trayendo decenas de miles de africanos para ser vendidos como esclavos. Las negras esclavas eran compradas a igual precio que los hombres negros esclavos, porque su valor residía, además de la utilización de su fuerza de trabajo en las labores agrícolas, en la realización de tareas domésticas (sólo desempeñadas por mujeres) y en su capacidad reproductiva. La explotación de la negra esclava en la Venezuela colonial se expresaba en las haciendas de cacao y en el trabajo doméstico.

“...de esas negras puede decirse que no descansan ni los domingos ni los días de fiesta, ...parece que son hechas de hierro. Porque no duermen más de cinco horas durante la molienda, levantarse cuando no piensan lucir los primeros resplandores de la mañana, y estarse metidas, sin más tregua que el rato del mediodía, en que vienen a comer a las casas entre los cañaverales, tumbando caña al sol derretidor de los trópicos... y luego el domingo y los días de fiesta dar de mamar al hijo, lavar y coser la ropa, guisar la comida...! Por eso dicen los mayores que las negras son de más resistencia y de más constancia en el trabajo que los hombres, y lo atribuyen a ser de mayor temple por su naturaleza física” (Suárez, Anselmo 1.986, citado por García, 1996. Pp.44-45).

El cálculo de la cantidad de efectivos esclavos necesarios para la producción era de un esclavo (hombre, mujer o niño mayor de 10 años) por cada mil plantas de cacao. Ya en esa época las autoridades establecieron algunas regulaciones y orientaciones acerca del trabajo de las esclavas en cuanto a cantidad de esclavas necesarias, horarios de trabajo, condiciones de habitación, y los castigos por violar estas normas. Así como a la protección en vientre del futuro esclavo. Para ello se crearon los *criollos* y *casas de engorde* (García, 1996)

“En el sistema esclavista a la mujer africana convertida en esclava le asignaron dos papeles básicos: uno como herramienta de trabajo en las haciendas y plantaciones y dos, como instrumento de reproducción de nuevos esclavos. Este nuevo oficio tenía el objetivo de disminuir la compra de esclavos e invertir menos capital en los mismos” (García, 1996 P. 51)

Los *criollos* era el lugar donde se depositaba a los hijos de las esclavas “criollos” quienes nacían esclavos, quedando al cuidado de las negras esclavas mayores que ya no eran aptas para las tareas productivas en las haciendas, éstas eran llamadas “mamá criollera”. Allí pasaban los menores hasta la edad de diez años, cuando se les consideraba aptos para el trabajo. Estas mujeres después que cumplían su ciclo productivo, pasaban a concentrar sus esfuerzos en el trabajo reproductivo para la economía: la producción de esclavos.

“Podemos afirmar que la mujer africana y sus descendientes sufrieron una explotación más intensiva que el hombre. ...la más terrible expoliación sería la de sus hijos que engendró en los criaderos los cuales en varias oportunidades se los arrancaban de los brazos para venderlos a otras unidades de producción. Esta situación presupone estados de ánimo y sentimientos depresivos que en algunas ocasiones conducirían al suicidio. ...Pero también la explotación del útero de la esclava se tradujo en la explotación del sexo y por consecuencia la violación sexual por parte del amo o mayordomo” (García, 1996. P. 52).

A esa triple explotación productiva, reproductiva y sexual, la mujer esclava opone la resistencia del cimarronaje, participando activamente en la creación de esos espacios de libertad junto al varón esclavo. A pesar de los castigos establecidos en las Leyes de Indias y ejecutados por los captores, como prisión, azotes, cepo y hasta la muerte. El movimiento de cimarronaje coexiste durante todo el período del régimen esclavista de explotación, García (1.996) documenta acciones de cimarronaje desde el siglo XVI al XIX en diversas regiones de la América esclava.

“El cimarronaje femenino tenderá a la búsqueda de un lugar donde la mujer recobre su hermosura corporal y espiritual descuartizada por el látigo y el trabajo forzoso en las haciendas y plantaciones. La recuperación de la alegría de volver a ser mujer tiene la opción de la fuga y el enfrentamiento. ...transformar el espacio de la esclavitud en otros espacios, que tendrían que reinventarse tomando el nombre de quillombos, bush societies, free villages, cumbes. La mujer esclava se haría cimarrona con la esperanza de ser madre libre para educar a sus hijos con sus propios valores” (García, 1996. P. 65)

Trabajadoras urbanas.

En el medio urbano, la incorporación de las mujeres a la actividad económica se dio en relación con la posesión de bienes materiales, es decir, definida por la clase y la etnia. Las hacendadas, generalmente mujeres blancas y criollas, velaban por el intercambio de sus productos en el mercado urbano; las medianas productoras, mujeres pardas, como las panaderas, se encargan de la producción y comercialización del producto. Las mujeres pobres, indias, mestizas y negras libres, laboran en el comercio menor, el servicio doméstico y la fabricación de tejidos (hilanderas)

“No deja de ser interesante constatar el valor que alcanzó el trabajo femenino en las actividades periféricas de la economía colonial, tales como las de orden doméstico: lavanderas, leñeras, planchadoras, nodrizas, cocineras, criadas... siguen a estas otras mujeres que intervienen en actividades comerciales: vendedoras de víveres y otros objetos en las calles de la ciudad o puestos públicos... las panaderas, a lo largo de los tiempos coloniales, conformaron un grupo poderoso si las comparamos con el resto de las demás mujeres que vivían de otros oficios en el medio urbano” (Durand, 1998 pp.162 y 165)

No obstante, su importante incorporación a las actividades económicas, las mujeres no gozaban de plena autonomía y eran consideradas subordinadas a un simbólico orden patriarcal, en el cual podrían obrar con cierta independencia en tanto demostraran viudez, soltería o pobreza, es decir, no tener un hombre que las representara o mantuviera económicamente. En ese caso, el Estado dicta normas para garantizar su protección. Un ejemplo de esto lo constituye los requerimientos de protección que las panaderas de Caracas hacen a las autoridades para defender el precio y comercio del pan.

“A pesar del poco o ningún lucro no podemos abandonar el ejercicio, pues casi todas las mujeres que lo tenemos, somos una pobres viudas sin otro arbitro que éste... mientras nos acreditamos en otro trabajo tendremos que sufrir los horrores de la miseria, y no menos prejuicios le seguirán a los hombres que lo ejercen... Por lo tanto confiadas en lo que vuestra ilustrísima concretará su paternal clemencia con su acendrada rectitud, le suplicamos acceder a nuestra pretensión...” (Durand, 1998 p. 165)

El orden colonial es patriarcal, modelando las particularidades del trabajo de las colonias a sus leyes.

PERIODO REPUBLICANO

La República de Venezuela se constituye en 1.830 y la esclavitud es abolida en 1.854, estableciéndose el jornal como sistema de pago por el trabajo. Todo el siglo diecinueve estuvo dominado por las luchas armadas, la guerra de independencia del dominio español, hasta los años veinte y luego las luchas entre conservadores y liberales por el control del poder. Puede decirse que la economía descansó en los hombros y las manos de la mujeres, debiendo asumir, en gran medida la dirección de los hatos y haciendas para la producción agropecuaria, pagar los aportes a los patriotas para la guerra de independencia, confeccionar sus uniformes, encargarse de las actividades comerciales y hasta hacer la guerra. Rodríguez (1998) reseña importante información extraída de los archivos del Cabildo de Caracas, de los periódicos de la época y de los documentos de la Fundación Boulton, donde da cuenta de las transacciones económicas protagonizadas por las mujeres.

Propietarias y asalariadas

La participación de las mujeres en las actividades económicas, continúa siendo intensa en el siglo diecinueve, dependiendo de la clase social a la que pertenecen, pero esto no modifica su subordinación de género.

“La incorporación de las mujeres a la economía continuó en el transcurso de los años, no sólo en la administración de sus propiedades, sino también como comerciantes, dedicadas al trabajo en condición de asalariadas, y desde el último tercio del siglo en operaciones financieras. No fueron muy propiciatorias para ellas el sistema legal ni la voluntad de los hombres y hasta se puede afirmar que a veces las favorecieron más las guerras, por las situaciones de hecho surgidas de tal motivo”(Rodríguez, 1998 p.329)

En Venezuela prevalecía el régimen latifundista y muchas mujeres eran propietarias de tierras que habían heredado y otras más asumían la dirección de la producción de las propiedades del marido ausente. En la ciudad muchas mujeres propietarias de inmuebles vivían de las rentas de los mismos. A pesar de que las leyes prohibían a las mujeres vender y enajenar bienes sin expresa autorización del marido, en los registros aparecen realizando operaciones comerciales, por medio de apoderados, y otras lo hacían directamente (Rodríguez, 1998)

“las mujeres habían asumido posiciones de hecho en asuntos de los cuales los hombres las habían mantenido excluidas”(Rodríguez, 1998 p.338)

También se destacaron las mujeres en las actividades comerciales, como propietarias de establecimientos comerciales de varios ramos: bodegas, maquinarias, artículos del hogar, ropa y calzado. En los servicios, incursionaron en el negocio de lavanderías, peluquerías, hoteles y pensiones (Rodríguez, 1998)

Las mujeres desprovistas de bienes, se empleaban como jornaleras en actividades agrarias, o en trabajos urbanos, en talleres de confección, en el servicio doméstico, como vendedoras en los mercados públicos. Del Archivo Histórico del Concejo Municipal de Caracas, Durand (1998) extrae la siguiente información que ilustra la intensidad de incorporación de las mujeres al trabajo productivo, en el siglo XIX: “*en la matrícula de población levantada en la población de Cagua en 1.810, de 4.184 almas empadronadas, 2.342 correspondían al sexo femenino, de éstas, se encontraban incorporadas al aparato productivo 882, discriminadas en 468 jornaleras de condición libre y 414 esclavas negras*”, esto representa una tasa de trabajo del 30% en estas mujeres de Cagua.

Trabajadoras independientes

Este tipo de trabajadoras prestaban sus servicios en su domicilio o en el domicilio del contratante, algunos servicios tenían mucha relación con lo que se ha llamado la explotación de sus capacidades y habilidades ‘naturales’ como: criadoras, nodrizas, comadronas, lavanderas y planchadoras. Otras mujeres ofrecían como respaldo al servicio ofrecido la formación previamente recibida: kindergarterinas (enseñanza de las primeras letras), institutrices, maestras, profesoras de canto, de piano, de francés e inglés. Este tipo de trabajo ejercido por las mujeres tenía bastante demanda en la sociedad venezolana del siglo diecinueve. En el ramo de la confección están las costureras, que era un oficio femenino algo extendido, y las dulceras (Rodríguez, 1998)

En el reconocimiento del carácter público del derecho al trabajo, de las condiciones del mismo y de la participación en las actividades económicas, tuvieron un papel muy importante las propias interesadas: trabajadoras artesanales, comerciantes, hacendadas, quienes apelaban, por escrito, a las autoridades en búsqueda de protección. De estas manifestaciones da cuenta la referida obra de Durand (1998)

Subordinación jurídica de las mujeres. Solteras, viudas y casadas. Derechos menguados.

La acción estatal expresada por medio del ordenamiento jurídico y su aplicación ha limitado los espacios y restringido las oportunidades a una mayor participación de la mujer en la actividad económica. Si bien ha tenido que reglamentar sobre situaciones de hecho en una real participación de las mujeres en la actividad económica, la acción de gobierno, permeada por una valoración de relaciones intergenéricas, donde la mujer aparece subordinada al hombre, la coloca en una desventajosa situación de discriminación social. El predominio del varón en las relaciones de poder entre los géneros se hace aún más evidente cuando el ordenamiento jurídico permite cierta autonomía sólo a las mujeres solteras y viudas, es decir, cuando el varón está ausente.

Del análisis de los valores expresados en el proceso de toma de decisiones con relación a la participación de la mujer en la actividad económica, notamos que prevalece la condición de subordinación de la mujer al hombre. A la mujer se le tenía más consideración y se le concedían mayores privilegios en tanto demostrara situación de viudez, soltería o desamparo, sin hombre que la protegiera; ya que por las mujeres casadas debían responder sus esposos y por las viudas o solteras el Estado asume la protección.

Este valor del carácter subordinado de la mujer al hombre se ha mantenido, con distintos matices, hasta nuestros días, constituyendo una limitante al acceso de la mujer a la vida pública, pese al reconocimiento de los derechos individuales. Identificamos una sociedad levantada bajo los *valores patriarcales* donde las mujeres no tienen autonomía.

“la organización familiar y social estaba centrada en la absoluta autoridad masculina y en la subordinación y dependencia de la mujer”. “El matrimonio crea la familia, y como ésta no podría ser dirigida por dos cabezas, se da al marido la supremacía, para la cual lo indican una mayor fortaleza física y sus condiciones morales... ..se deriva la incapacidad de la mujer casada, que no se funda en la debilidad del sexo, puesto que es hábil la mujer soltera o viuda que es mayor de edad”(Pérez y San Juan, 1995).

Es claro que esta situación refiere a una postura de relaciones de poder intergénero que políticamente y jurídicamente se dirime a favor del hombre, a pesar de que se reconoce la capacidad de la mujer, pero al vivir en pareja se subordina completamente al hombre.

A finales del siglo XIX se da cuenta de la lucha emprendida por las panaderas de Caracas en la defensa de su derecho a la comercialización y venta del producto, a lo que el Ayuntamiento responde con una propuesta de creación del gremio de panaderos, el cual se organiza sólo con hombres, a pesar de que las mujeres eran gran mayoría en la producción y venta del pan. Esto refleja, una vez más, el carácter de subordinación impuesto a la mujer en todos los órdenes de su vida y, también en el trabajo (Durand, 1995)

Durante el siglo XIX, debido al impacto de las guerras entre caudillos, fueron muchas las viudas que quedaron al frente de la producción agropecuaria en hatos y haciendas familiares, sin embargo, en las constantes modificaciones a la Constitución y otras leyes, nunca se les concedió derecho público. Existe una importante brecha entre la participación de las mujeres en la actividad económica y social del país y su status político. El Estado, con sus instrumentos legales, frena el desarrollo de la participación femenina, manteniendo a las mujeres en una situación de poder subordinada con relación al hombre.

El Código de Procedimiento Judicial de 1.836 sometió a la mujer casada a una incapacidad jurídico-procesal, junto con los menores, los mentecatos, los dementes, los siervos y los pródigos (Ley I, Art. 6). En el Código Civil de 1.862 y 1.873, la mujer está imposibilitada a comparecer en juicio, adquirir o enajenar bienes “*el marido representa a la sociedad conyugal como jefe de la familia y representa además a la mujer en particular*” El Código de 1.862 (Art. 42, Ley II) establecía “*Si la mujer casada ejerce públicamente una profesión o industria cualquiera (como la de directora de colegio, maestra de escuela, actriz, obstetriz, posadera, nodriza), se presume la autorización general del marido para todos los actos y contratos concernientes a su profesión o industria, mientras no intervenga reclamación o protesta del marido, notificada de antemano al público, o especialmente al que contrate con la mujer*” (Pérez y San Juan, 1995)

PERIODO CONTEMPORÁNEO

En la periodización asumida aquí, el período contemporáneo corresponde a la consolidación del Estado Nacional en lo político y, en lo económico, al desarrollo del modo de producción capitalista, abarcando todo el siglo veinte. Dividido, a su vez, en dos momentos, uno hasta 1950 y otro a partir de allí que es cuando se fortalece la industrialización del país y el régimen político de democracia representativa.

Primera mitad del siglo XX. Capitalismo y Patriarcado.

Dos hechos caracterizan la Venezuela de la primera mitad del siglo veinte: en lo político se instala un tipo de gobierno centralista, autocrático y patriarcal que permea todos los órdenes de la dinámica social; en lo económico, se desarrolla el modo de producción capitalista, debido al inicio de la explotación petrolera para la exportación. Se aprecia continuidad en la participación de la mujer en el trabajo productivo, pero el contexto político tiende a afianzar aún más los valores patriarcales de la familia y la sociedad, y a circunscribir más a la mujer al espacio doméstico.

El régimen político imperante desde principios de siglo es autocrático, centrado en la figura del gran patriarca Juan Vicente Gómez. El gomecismo impera en la primera mitad del siglo XX, desde el gobierno de Castro que se inicia en 1.902 (de quien era su Ministro de Guerra), pasando por el propio gobierno de Gómez de 1.908 a su muerte en 1.936, hasta López Contreras quien termina su período en 1.941 (Caballero, 1993)

“Bajo el lema de Unión, Paz y Trabajo, Gómez gobernó al país durante 27 años. El gobierno gomecista significó la derrota de los caudillos tradicionales, la liquidación de las guerras, el fin de los partidos y de los bandos políticos, la integración del país y la acción tranquila, sedentaria y laboriosa en el campo y la ciudad” (Escovar, 1972)

En el aspecto político, el gomecismo es caracterizado como un régimen tiránico, que contribuye a la pacificación del país, sumido en guerras durante todo el siglo diecinueve, pero que no responde a los imperativos políticos del siglo veinte. En materia económica es considerado como liberal por la apertura al capital internacional a nuevas inversiones que ampliaron las actividades económicas urbanas y las oportunidades de empleo en la ciudad.

A raíz del auge de la explotación petrolera, a partir de 1.920, se inicia la ampliación del aparato estatal y una incipiente actividad económica manufacturera y de la construcción, gracias a la holgura económica y a las posibilidades de inversión que genera la renta petrolera. Se producen migraciones del campo a la ciudad y abandono progresivo de la actividad agropecuaria.

Los cambios políticos que ocurren en el mundo de la post-guerra, en los cuarenta, promueve la ampliación y universalización de los derechos ciudadanos en términos de igualdad social. A partir de 1.945 las venezolanas obtienen el derecho a votar para los Concejos Municipales, en 1.946 el derecho a elegir y ser elegidas para la Asamblea Constituyente y en 1.947 el derecho al voto presidencial (Huggins y Domínguez, 1993)

Con la formación del Estado Moderno y el desarrollo del modo de producción capitalista, en la Venezuela del siglo veinte, se abre nuevas posibilidades de empleo para la mujer en la economía manufacturera y en la actividad administrativa y de servicios del Gobierno. Pero se observa una fuerte división sexual en la capacitación para el trabajo y las profesiones: para 1936, las mujeres son mayoría en la educación comercial y docente, correspondiendo al 75% de la matrícula, mientras que los hombres representan 99% en formación técnica y superior. La representación de las mujeres en la educación básica es de 45%, en la secundaria es de 28,7% y en la superior de 0,6% (CERPE, 1.984) El crecimiento de la población venezolana se acelera con el urbanismo y la acción estatal en sanidad pública, pasando de 2.992.468 habitantes en 1.920 a 3.464.000 en 1.936; en ese año el VI Censo Nacional reporta 582.000 analfabetas, de los cuales 55% son mujeres. Todavía en esta primera mitad del siglo veinte el acceso de las mujeres a la formación es bastante restringido lo que contribuye a su mantenimiento en empleos de baja remuneración. No se creía necesario que la mujer avanzara hacia una educación profesional, puesto que su meta se reducía a formar una familia (Ramón Y, 1985)

Discriminación laboral.

Para la época, el trabajo de la mujer en la calle, en el creciente medio urbano, no era muy bien aceptado socialmente. Diciendo esto, me estoy refiriendo a las mujeres de las capas medias urbanas (estrato social que inicia su formación en este período); porque en los sectores sociales pobres, las mujeres siempre han tenido que trabajar duramente, incorporándose a la actividad agrícola, al comercio menor y al servicio doméstico, a la par que atienden sus responsabilidades familiares de gestación, procreación y atención integral a la familia. De acuerdo a datos censales, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, entre 1.920 y 1.936, se da en los sectores donde se creó mayor demanda de empleo: servicio doméstico, servicio público, artesanía, industria manufacturera. De los datos sobre trabajadores urbanos, provenientes del Censo Nacional de 1936, tenemos que la relación mujer/hombre era, en los obreros industriales, dos mujeres por cada cinco hombres; en los empleados de empresas, dos mujeres por cada siete hombres, y del total de trabajadores reportados es de dos mujeres por cada seis hombres (Cuadro N° 1) Del total de trabajadores censados 23,7% son mujeres.

CUADRO N° 1
FUERZA DE TRABAJO URBANA POR SEXO EN INDUSTRIAS Y EMPRESAS
1.936. (Relación hombre/mujer. H/M).

| Sector y Tipo de empleo | HOMBRES | H/M | MUJERES | TOTAL |
|-------------------------|---------------|------------|--------------|---------------|
| INDUSTRIAL | | | | |
| Empleados | 2.163 | 10,9 | 198 | 2.361 |
| Obreros | 17.956 | 2,5 | 7.151 | 25.107 |
| SUBTOTAL | 20.119 | 2,7 | 7.349 | 27.468 |
| EMPRESAS | | | | |
| Empleados | 3.776 | 3,7 | 1.013 | 4.789 |
| Obreros | 4.983 | 7,8 | 636 | 5.619 |
| SUBTOTAL | 8.759 | 5,3 | 1.649 | 10.408 |
| TOTAL | 28.878 | 3,2 | 8.998 | 37.876 |
| Porcentaje | 76,3 | | 23,7 | 100 |

Fuente: VI Censo Nacional. 1.936

No obstante, una parte importante del trabajo fabril que realizan las mujeres queda oculto porque se realiza “puertas adentro”: el trabajo artesanal y el trabajo manufacturero “a domicilio” no son registrados en las estadísticas oficiales de la época. El trabajo a domicilio, a pesar de rendirle un beneficio económico a la mujer que lo realiza, muchas veces, no es reconocido por ellas mismas como trabajo, tal como testimonia una entrevistada, quien cuenta con 92 años, al momento de la entrevista:

“Yo nací en Caracas en 1.905 y me mudé a Los Teques a los 27 años. ...yo estudié hasta sexto grado y dejé la escuela cuando me casé. Hice cursos para aprender a hacer flores y sombreros. También hice sombreros para vender. ...yo **nunca trabajé**, lo que hacía, lo hacía en mi casa... hacía cajas de fósforos para la fábrica de fósforos... nos pagaban seis bolívares por mil cajitas ... éramos tres mujeres en la casa, y, entre todas hacíamos las cajas de fósforos ... yo me ponía después que llegaba de la Escuela. En ese tiempo, era mucho lo que se compraba con doce bolívares...” (Agosto de 1997)

Para muchas mujeres, el realizar un trabajo productivo dentro del hogar, no es percibido como trabajo, porque se asimila el concepto de trabajo a tener un empleo fijo, asalariado, fuera de casa. Esta percepción contribuye a la invisibilidad social del trabajo productivo de las mujeres. En nuestra sociedad de la época, con un modelo patriarcal, donde la vida de las mujeres se desarrolla “puertas adentro”, el trabajo manufacturero realizado a domicilio es bastante extendido, sin embargo queda oculto porque no hay registros estadísticos de estos trabajos.

Situación actual, a partir de 1.950

La participación de las mujeres venezolanas en la vida pública, se visibiliza en esta segunda mitad del siglo, a partir de la consagración de su estatus de ciudadana, con la aceptación constitucional del derecho al voto femenino en el año de 1.947 (Huggins y Domínguez, 1.993) Sin embargo, esto no es un logro gratuito, porque desde los movimientos civiles de la llamada generación del 28 (movimiento político de jóvenes del año 1.928), las mujeres irrumpen en la vida política y se crean las primeras organizaciones de mujeres, planteándose las luchas por alcanzar los derechos civiles y sociales.

Las estadísticas nacionales muestran un incremento sostenido del empleo de las mujeres en la segunda mitad del siglo veinte (Cuadro N°2) La proporción de mujeres en la fuerza de trabajo pasa de 17,8% en 1950 a 35,6% en el 2000. Sigue quedando oculta una parte importante del trabajo de las mujeres no declarado, no asalariado y/o no reconocido socialmente como trabajo. Entre estas formas de trabajo, no registrado, están el trabajo a domicilio, las trabajadoras domésticas, las trabajadoras agrícolas, el voluntariado social y las ayudantes familiares.

CUADRO N° 2
FUERZA DE TRABAJO POR SEXO Y AÑO. VENEZUELA. 1950-2000. Porcentaje del Total

| Año | Total | Hombres | % | Mujeres | % |
|--------|------------|-----------|------|-----------|------|
| 1.950 | 1.523.509 | 1.251.684 | 82,2 | 271.825 | 17,8 |
| 1.961 | 1.960.071 | 1.587.018 | 81,0 | 373.053 | 19,0 |
| 1.971 | 2.828.696 | 2.179.317 | 77,0 | 649.379 | 23,0 |
| 1.981 | 4.177.718 | 3.016.376 | 72,2 | 1.161.342 | 27,8 |
| 1.990* | 7.042.039 | 4.891.698 | 69,5 | 2.150.341 | 30,5 |
| 2.000* | 10.326.642 | 6.543.965 | 63,4 | 3.782.677 | 36,6 |

Fuente: CISNEROS, Mirna (1.988). Evolución Educativa y Laboral de la población femenina. Venezuela Estadística e Informática. Año 2 N° 3. 6-26

* OCEI (1.990, y 2000) Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Caracas.

En los últimos diez años, la sociedad venezolana ha vivido el impacto de la crisis económica, que se ha expresado en el aumento del desempleo. Aún así la participación de las mujeres en la actividad económica se ha mantenido en aumento. La demanda de trabajo femenino sigue creciendo, pero el desempleo en las mujeres es un poco más elevado porque la oferta de trabajo es más limitada para las mujeres. Las tasas de cesantía en el 2000 están en 12,3% en mujeres y 11,7% en hombres, con una mayor presión de las mujeres en el mercado laboral, constituyendo 59,4% de la categoría de los que buscan trabajo por primera vez. Por ello, la tasa de desempleo o desocupación es de 12,5 en los hombres y 14,4 en las mujeres. (Cuadro N°3)

CUADRO N° 3
FUERZA DE TRABAJO POR OCUPACIÓN, SEGÚN SEXO. VENEZUELA. 2000

| Condición | Hombres | % | Mujeres | % | Total |
|-------------------|-----------|------|-----------|-------|-----------|
| OCUPADOS | 5.722.803 | 62,3 | 3.238.087 | 37,7 | 8.960.890 |
| CESANTES | 766.269 | 62,3 | 464.341 | 37,7 | 1.230.793 |
| Tasa | 11,7 | | 12,3 | | 11,9 |
| BUSCAN TRABAJO | | | | | |
| POR PRIMERA VEZ | 54.893 | 40,6 | 80.249 | 59,4% | 135.142 |
| Tasa | 00,8 | | 02,1 | | 01,3 |
| Tasa de desempleo | 12,5 | | 14,4 | | 13,2 |

Fuente: OCEI (1.998) Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Caracas.

Algunos rasgos que caracterizan la situación laboral actual de las mujeres, con patrones diferenciales a los hombres, son presentados a continuación:

Segregación del empleo femenino

El perfil de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, en Venezuela, es bastante similar al de otros países y ha tenido pocas variaciones en lo que va de siglo. Siguiendo el patrón tradicional de la división sexual del trabajo, las mujeres se concentran en empleos que guardan relación con el desempeño de roles femeninos, tales como, servicios comunales y a personas (servicio doméstico, enfermeras, maestras, vendedoras) y, en una menor proporción, en el sector manufacturero (industrial y artesanal)

El comportamiento de la fuerza de trabajo es diferencial con relación al género y se expresa en las siguientes características: la tasa de ocupación de los hombres en la fuerza de trabajo se mantiene fija cercana al 80%, pero el incremento de la tasa de ocupación femenina se mantiene en crecimiento; hay una mayor concentración de las mujeres en pocas ramas de trabajo, mientras que el hombre tiene más diversidad de opciones laborales, lo que se traduce en discriminación de acceso al trabajo y una mayor presencia de las mujeres en trabajos precarios; las remuneraciones promedio de las mujeres trabajadoras son inferiores a las de los trabajadores varones.

El cuadro N° 4 presenta la distribución de la fuerza de trabajo por rama de actividad y sexo, destacando el fenómeno de la segregación en aquellas áreas de trabajo que concentran 80% y más de los trabajadores de un mismo sexo. Los hombres dominan los sectores de agricultura, caza y pesca y minas 94,3%, construcción 96,3%, transporte y comunicaciones 90,6%, hidrocarburos y minas 88,8%, electricidad-agua-gas 84,7%. Las trabajadoras están por encima del 50% en servicios comunales y sociales 56,7% y en el sector de finanzas y seguros (bancario) 51,6%. Agrupando el sector servicios (comunales y sociales, finanzas y comercio y restaurantes) tenemos 80,9% de las trabajadoras y 44,4% de los trabajadores varones, lo que da una alta concentración de trabajo femenino en los servicios. En el sector industrial manufacturero predominan los varones 68,2%, siendo que sólo 11,5% del total de trabajadoras labora en el sector industrial y 14,2% del total de trabajadores varones. Los hombres presentan una mayor diversificación en la inserción laboral, mientras que las mujeres tienden a la concentración.

Dentro de la rama industrial-manufacturera las mujeres se concentran en la producción de textiles y de alimentos, agrupando entre ambas 66,3% de las trabajadoras industriales, llegando las mujeres a constituir dos terceras partes de los trabajadores de textiles, calzado y cueros. Los trabajadores varones del sector industrial se distribuyen más equilibradamente dentro de las diferentes ramas, llegan a dominar casi completamente la producción de madera y muebles, papel, productos minerales e industrias metálicas básicas (Cuadro N° 5) Esta distribución de la fuerza de trabajo es expresión de la división sexual del trabajo que opera por rama de actividad, al interior de cada rama e, incluso, en la organización de los procesos de trabajo, en la distribución por departamentos y en las tareas asignadas, como veremos más adelante.

CUADRO No.4
FUERZA DE TRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. VENEZUELA. AÑO 2000

| RAMA DE ACTIVIDAD | TOTAL | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|---|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|------------|
| Agricultura, caza y pesca | 1.028.603 | 969.376 (94,3) | 14,8 | 59.227 (05,7) | 01,5 |
| Hidrocarburos y minas | 58.245 | 51.721 (88,8) | 00,8 | 6.524 (11,2) | 00,2 |
| Industrias manufactureras | 1.367.899 | 932.128 (68,2) | 14,2 | 435.771 (31,8) | 11,5 |
| Electricidad, gas y agua | 64.486 | 54.604 (84,7) | 00,8 | 9.882 (15,3) | 00,3 |
| Construcción | 964.091 | 927.674 (96,3) | 14,2 | 36.417 (03,7) | 00,9 |
| Comercio, restaurant, hoteles | 2.571.481 | 1.339.124 (52,1) | 20,5 | 1.232.257 (47,9) | 32,6 |
| Transporte y comunicaciones | 675.728 | 611.559 (90,6) | 09,3 | 64.169 (09,4) | 01,7 |
| Finanzas, seguros, empresas | 508.243 | 318.345 (62,6) | 04,8 | 189.898 (37,4) | 05,0 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 2.887.030 | 1.250.871 (43,3) | 19,1 | 1.636.159 (56,7) | 43,3 |
| Otras actividades | 65.694 | 33.670 (51,3) | 00,5 | 32.024 (48,7) | 00,8 |
| Buscan trabajo por primera vez | 135.142 | 54.893 (40,6) | 00,8 | 80.249 (59,4) | 02,1 |
| TOTAL | 10.326.642 | 6.543.965 (63,4) | 100 | 3.782.677 (36,6) | 100 |

Fuente: Elaborado a partir de: Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) Segundo semestre del 2000.

Cuadro N° 5
TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL, POR SEXO. AÑO 2000

| RAMA | TOTAL | HOMBRES | % | MUJERES | % | %F |
|---------------------------|------------------|----------------|------------|----------------|------------|-------------|
| Alimentos y bebidas | 256.514 | 167.100 | 20,2 | 89.414 | 24,5 | 34,8 |
| Textiles, calzado y cuero | 230.039 | 77.518 | 09,4 | 152.521 | 41,8 | 66,3 |
| Madera y muebles | 151.184 | 140.990 | 17,1 | 10.194 | 02,8 | 06,7 |
| Papel e imprenta | 52.375 | 40.324 | 04,9 | 12.051 | 03,3 | 23,0 |
| Productos químicos | 98.769 | 60.911 | 07,4 | 37.858 | 10,4 | 38,3 |
| Productos minerales | 44.778 | 39.536 | 04,8 | 5.242 | 01,4 | 11,7 |
| Ind. metálicas básicas | 30.833 | 27.208 | 03,3 | 3.625 | 01,0 | 11,7 |
| Productos metálicos, | 326.646 | 272.732 | 33,0 | 53.914 | 14,8 | 16,5 |
| TOTAL | 1.191.138 | 826.319 | 100 | 364.819 | 100 | 30,6 |

Fuente: Elaborado a partir de: Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) Segundo semestre del 2000.

La distribución de la fuerza de trabajo al interior del sector servicios sigue el mismo patrón de segregación por sexo y de división sexual del trabajo (Cuadro N° 6) Lo más resaltante que ilustra estas características es el dominio del sexo femenino en los servicios domésticos (96,9%) y el masculino en los servicios de reparación (97,5%) Las trabajadoras son también mayoría en la instrucción pública (72,6%) y en los servicios de salud (71,3%) Es notorio el hecho de que 27,3% de las trabajadoras de los servicios se desempeñen en los servicios domésticos, cerca de medio millón de trabajadoras que trabajan en condiciones muy precarias. Los trabajadores varones son mayoría en los organismos de gobierno regional, administración pública y defensa. La manera de insertarse en el trabajo expresa las relaciones intergenéricas de poder, en tanto que las mujeres predominan en los espacios laborales donde se brinda asistencia a las personas, los hombres están más presentes en los espacios de trabajo donde se toman decisiones, se ejecutan y se ejerce el poder, como lo son los organismos de gobierno y defensa.

Cuadro N°6

TRABAJADORES DEL SECTOR SERVICIOS, POR SEXO. AÑO 2000

| RAMA | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | % Fem. |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|
| Instrucción Pública | 646.411 | 177.334 | 469.077 | 72,6 |
| Servicios de salud | 350.492 | 100.645 | 249.847 | 71,3 |
| Servicios domésticos | 461.444 | 14.257 | 447.187 | 96,9 |
| Servicios de reparación | 314.244 | 306.367 | 7.877 | 02,5 |
| Gobierno regional | 327.388 | 201.741 | 125.647 | 38,4 |
| Administración pública y Defensa | 204.560 | 116.312 | 88.248 | 43,1 |
| Otros | 582.491 | 334.215 | 248.276 | 42,6 |
| TATAL SERVICIOS | 2.887.030 | 1.250.871 | 1.636.159 | 56,7 |

Fuente: Elaborado a partir de: Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) Segundo semestre del 2000

En cuanto a la categoría ocupacional también observamos un comportamiento diferencial por sexo (Cuadro N° 7), como expresión de la división sexual del trabajo y de las relaciones sociales de género. Las mujeres superan ligeramente a los hombres en el sector público, constituyendo 53,6% de presencia, esto es debido a su amplia presencia en las ocupaciones asistenciales como vimos en el cuadro anterior. En los trabajadores del sector privado superan ampliamente los hombres con 67% de participación, estos trabajos son considerados mejor remunerados. La participación de las mujeres en la categoría de patronos es muy reducida, correspondiendo a 13,7%, pero son mayoría en la categoría de ayudantes familiares, lo cual refleja, en forma general, la situación de subordinación social de las mujeres.

CUADRO N° 7
TRABAJADORES POR CATEGORÍA OCUPACIONAL Y SEXO. Actividades no agrícolas.
VENEZUELA. Año 1.998

| CATEGORÍA OCUPACIONAL | HOMBRES | % | MUJERES | % | TOTAL |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|
| EMPLEADOS U OBREROS | | | | | |
| PÚBLICOS | 678.508 | 46,4 | 783.409 | 53,6 | 1.461.917 |
| PARTICULARES | 2.743.872 | 67,0 | 1.353.592 | 33,0 | 4.097.464 |
| TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA (Sector Informal) | 1.479.425 | 55,0 | 1.205.202 | 45,0 | 2.684.627 |
| PATRONOS | 320.454 | 86,3 | 50.710 | 13,7 | 371.164 |
| AYUDANTES FAMILIARES | 25.608 | 34,6 | 48.448 | 65,4 | 74.056 |

Fuente: OCEI. (1.998). Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Oficina Central de Estadísticas e Informática. Venezuela.

Doble presencia. Jornadas laborales

La jornada de trabajo productivo de las mujeres tiende a ser menor que la de los hombres porque son más numerosas en empleos a tiempo parcial y en el subempleo. Esto se debe, por un lado, a las características de la oferta y, por otro, a que en las mujeres recae la casi totalidad de las tareas del hogar, calculándose entre 20 y 40 horas semanales, en mujeres casadas o unidas, dependiendo del número y la edad de los hijos y a si cuentan con ayuda familiar. En un estudio comparado realizado en trabajadoras de la industria textil y amas de casa, se obtuvo una dedicación promedio, de horas dedicadas al trabajo doméstico, de 26,1 horas semanales en las textileras y 61,2 horas semanales en las amas de casa; al sumar las horas de trabajo productivo más reproductivo de las textileras, éstas realizaban un promedio de 72 horas semanales de trabajo (Borges y Acevedo, 1.995) En acuerdo a la división sexual del trabajo familiar, los hombres no asumen o asumen poco el trabajo doméstico, estén o no en la producción.

Las mujeres son más numerosas que los hombres en empleos de menos de 30 horas semanales (Cuadro N° 8) Ha habido pocas variaciones entre 1.990 y 1.998 en la participación masculina de acuerdo a la duración de la jornada, pero se duplico la cantidad de mujeres trabajadoras con jornadas menores de 30 horas semanales. Las mujeres aumentaron su participación relativa entre 1990 y 1998, pasando de 56,1% a 68,4%, mientras que los hombres disminuyeron su participación relativa entre los que trabajan menos de 30 horas semanales, para aumentarla entre los que trabajan de 30 a 40 horas semanales, que se corresponde con los horarios de los empleos formales y más estables. Las mujeres han mantenido su mayoría relativa en las jornadas de 30 a 40 horas semanales debido a su importante participación en el sector público de servicios en educación y salud, cuyas jornadas laborales son de 6 horas diarias, es decir, están entre 30 y 36 horas semanales.

CUADRO N° 8

HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR SEXO. AÑOS 1.990, 1.993 y 1.998

(Porcentajes por sexo)

| Horas sem. | Año | TOTAL | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------|-------|-----------|-----------|------|-----------|------|
| 1 - 29 | 1.990 | 455.936 | 200.048 | 43,9 | 255.888 | 56,1 |
| | 1.993 | 370.651 | 150.613 | 40,6 | 220.048 | 59,4 |
| | 1.998 | 762.147 | 211.800 | 31,6 | 521.347 | 68,4 |
| 30 – 40 | 1.990 | 2.663.167 | 1.591.916 | 59,8 | 1.071.251 | 40,2 |
| | 1.993 | 3.244.301 | 1.948.404 | 60,1 | 1.295.897 | 39,9 |
| | 1.998 | 4.246.412 | 2.656.713 | 62,6 | 1.589.699 | 37,4 |
| 40 y más | 1.990 | 2.164.857 | 1.658.952 | 76,6 | 505.905 | 23,4 |
| | 1.993 | 2.463.579 | 1.882.437 | 76,4 | 581.142 | 23,6 |
| | 1.998 | 3.446.793 | 2.616.612 | 76,0 | 830.181 | 24,0 |
| TOTAL | 1.990 | 5.283.960 | 3.450.916 | | 1.833.044 | |
| | 1.993 | 6.078.531 | 3.981.454 | | 2.097.087 | |
| | 1.998 | 8.455.352 | 5.514.125 | | 2.941.227 | |

Fuente: OCEI. (1.990, 1.993 y 1.998) Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Venezuela.

Entre los trabajadores que realizan jornadas de 41 y más horas tenemos una participación relativa de los hombres muy superior a la de las mujeres, con pocas variaciones en el período observado de la década del noventa, los hombres se mantuvieron en 40,8 % y las mujeres entre 27,6 y 28,2% (Cuadro N° 9) Como ya vimos anteriormente, hay cada vez más mujeres buscando trabajo por primera vez, porque el deterioro de los ingresos familiares, presiona a las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo pero acceden más a trabajos precarios y están más afectadas por el desempleo.

CUADRO N° 9

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES SEGÚN HORAS TRABAJADAS Y SEXO.

Años 1.990, 1.993 y 1.998

| HORAS SEMANALES | TOTAL | | | HOMBRES | | | MUJERES | | |
|-----------------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 1.990 | 1.993 | 1.998 | 1.990 | 1.993 | 1.998 | 1.990 | 1.993 | 1.998 |
| 1 – 29 | 8,6 | 6,1 | 9,0 | 5,8 | 3,8 | 3,8 | 13,9 | 10,5 | 17,8 |
| 30 – 40 | 50,4 | 53,4 | 50,2 | 46,1 | 48,9 | 48,2 | 58,4 | 61,8 | 54,0 |
| 41 y más | 40,9 | 40,5 | 40,8 | 48,1 | 47,3 | 48,0 | 27,6 | 27,7 | 28,2 |

Fuente: OCEI. (1.990 y 1.993). Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Venezuela.

La extensión de la jornada de trabajo productivo se traduce en una explotación extensiva del trabajo. Sin embargo, ni las horas extras trabajadas ni el tiempo de trabajo que se llevan a su casa, son reflejadas en las estadísticas de horas trabajadas, por considerar que tienen un carácter casual. En una investigación sobre carga de trabajo y salud en trabajadores administrativos de una industria alimenticia, se obtuvo que las mujeres extendían con más frecuencia la jornada de trabajo que los hombres, realizando por encima de 20 horas extras a la semana en el centro de trabajo, además de esto llevaban trabajo a su casa utilizando un promedio de 2 horas diarias las mujeres y 1,2 horas diarias los hombres (Galbán, 1998)

Además de su jornada de trabajo remunerado o productivo, las mujeres realizan otra jornada de trabajo reproductivo o trabajo familiar, por eso se habla de doble presencia. En casi todo el mundo las mujeres realizan una proporción de trabajo familiar superior a la de los hombres. Los hombres, al no tener la carga de trabajo familiar, tienen más tiempo para el descanso y el ocio, mientras que en las mujeres el trabajo llega a ser una jornada interminable.

Trabajo informal e inestabilidad laboral

La orientación del desarrollo actual de las actividades económicas en los países periféricos, nos sume en un proceso de creciente desempleo, informalización y precarización del mercado de trabajo urbano, como estrategia de sobrevivencia de la población, determinado por una amplia variedad de inserciones laborales de una gran mayoría de la población, con una incorporación cada vez mayor de mujeres a la generación de ingresos. En Venezuela, en la última década se ha incrementado la informalización de la economía, los trabajadores informales eran 48,6% en 1997 y en el 2000 constituyen 53% de la fuerza total de trabajo (Cuadro N° 10)

CUADRO N° 10

TRABAJADORES POR SECTOR FORMAL E INFORMAL DE LA ECONOMÍA. Porcentaje. VENEZUELA 1997-2000

| Sector | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|----------|------|------|------|------|
| FORMAL | 51,4 | 50,2 | 47,6 | 47 |
| INFORMAL | 48,6 | 49,8 | 52,4 | 53 |

Fuente: OCEI. (1998 y 2000) *Indicadores de la Fuerza de Trabajo*. Oficina Central de Estadísticas e Informática. OCEI. Venezuela.

En los tres últimos años, los trabajadores del sector informal se han incrementando notablemente, a la par que se incrementa el desempleo. Donde es más notorio su crecimiento es en los comerciantes menores callejeros, llamados buhoneros, quienes ofrecen sus mercancías en las calles y aceras de las principales ciudades del país. Entre este grupo de trabajadores informales predominan las mujeres y la presencia de menores es importante.

El creciente desempleo, el empleo por contratos a corto plazo, plazo definido o indefinido, el sub-empleo, el empleo a tiempo parcial, la rotación de empleos y el trabajo informal afectan desigualmente a hombres y mujeres.

La proporción de mujeres en el sector informal ha aumentado en los últimos años, pero esta participación no se refleja claramente en las estadísticas oficiales, queda invisibilizada, debido a que no se presenta la información acerca del trabajo formal e informal según sexo. No obstante, la categoría de *trabajadores por cuenta propia no profesionales* se identifica bastante con los trabajadores informales.

Entre el 90 y el 98 hubo en Venezuela un incremento importante de las trabajadoras por cuenta propia, que es la categoría donde se agrupan los trabajadores informales, pasando de 19,2% a 35% del total de mujeres trabajando en esos años. En las mujeres se extendió más la inserción relativa al trabajo informal que en los hombres, puesto que en 1990 la tasa de trabajadores informales entre los varones era 24,8% pasando a 28% en 1998, vemos que su crecimiento fue mucho menor que en las trabajadoras del sexo femenino (Cuadro N° 11)

La alta tasa de desempleo como efecto de la aplicación de las medidas de ajuste ha afectado al *sector público*, laboralmente feminizado. Bien por la vía del despido directo, de la jubilación precoz o por la restricción del empleo, se ha reducido la inserción laboral en este sector que ha sido masivamente ocupado por mujeres. En la categoría de empleados y obreros del sector público, entre 1990 y 1998, las mujeres disminuyeron su participación porcentual en 9,1 puntos, mientras que los hombres la disminuyeron en dos puntos. Los cambios ocurridos durante la década de los noventa en el perfil de inserción laboral de las mujeres se traducen en una disminución de su participación relativa en el empleo formal, tanto en el sector público como en el privado, para pasar a engrosar las filas de los trabajadores por cuenta propia o informales. En 1990 19,2% de las mujeres en la fuerza de trabajo eran trabajadoras por cuenta propia, ocho años después aumenta a 35% (Cuadro N° 11), esto significa una precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres.

CUADRO N° 11

TRABAJADORES POR CATEGORIA OCUPACIONAL Y SEXO. VENEZUELA. Años 1990, 1993 y 1.998 (En porcentaje).

| CATEGORIA PCUPACIONAL | AÑO 1.990 | | AÑO 1.993 | | AÑO 1.998 | |
|-----------------------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| EMPLEADOS Y OBREROS | | | | | | |
| PUBLICOS | 31,8 | 14,9 | 28,9 | 12,3 | 22,7 | 12,9 |
| PARTICULARES | 43,3 | 47,7 | 44,9 | 50,6 | 39,3 | 52,3 |
| TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA | 19,2 | 24,8 | 21,3 | 25,3 | 35,0 | 28,2 |
| PATRONOS | 2,3 | 10 | 2,2 | 10,2 | 1,4 | 6,1 |
| AYUDANTES FLIARES. | 2,8 | 2,5 | 2,6 | 1,5 | 1,4 | 0,5 |

Fuente: OCEI. (1.990, 1.993 y 1.998) *Indicadores de la Fuerza de Trabajo*. Oficina Central de Estadísticas e Informática. OCEI. Venezuela.

La aplicación de las medidas de ajuste y los procesos de reforma, contribuye a aumentar el desempleo femenino que derivará hacia el sector informal, como estrategia de sobrevivencia, o al trabajo precario. Reducción del trabajo femenino en el sector público, ampliación del empleo femenino precario y feminización del sector informal son corolarios de las medidas de ajuste y la flexibilización laboral.

El trabajo a domicilio es una modalidad de trabajo típica de las mujeres, de larga data, como ya hemos visto anteriormente, que le permite atender las labores domésticas a la par de realizar una actividad productiva para aumentar el ingreso familiar o como única fuente

de subsistencia. Las formas de trabajo a domicilio son utilizadas por la gran industria así como por productores individuales y en diversos sectores: industrial, manufacturero, de servicios, comercial, etc. En el marco de la flexibilización, los sectores empresariales utilizan el trabajo a domicilio, con la finalidad de sobreponerse a las regulaciones de las leyes que protegen las condiciones y el ambiente de trabajo y a la contratación colectiva, en la fijación del salario, las jornadas de trabajo y otros beneficios para los trabajadores, remunerándose por cantidad de producto elaborado. El trabajo a domicilio es un trabajo sin horarios fijos, pero donde predominan largas jornadas para alcanzar altos niveles de producción. Está exento del control de riesgos, facilitando la exportación de riesgos a toda la familia, y sin amparo de la seguridad social. Este tipo de trabajo, subregistrado en la estadísticas de empleo, es realizado, fundamentalmente por mujeres y niños en una continuidad laboral de espacio y tiempo que mezcla las labores productivas con las reproductivas (tareas domésticas)

En Venezuela no contamos con estadísticas que informen acerca de la magnitud del trabajo a domicilio. La Ley del Trabajo de 1990 considera el trabajo a domicilio bajo régimen especial, dedicándole en el Título V, el Capítulo IV que contiene los artículos 291 al 301. El artículo 291 define el trabajador a domicilio:

“Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio...”

El trabajo a domicilio tiene, muchas veces, un carácter clandestino, pues las inspectorías de trabajo no tienen registros ni control de este tipo de trabajo, quedando estos trabajadores en situación de vulnerabilidad debido a su aislamiento y a la ausencia de protección a la seguridad laboral (Araujo, 1992) La Ley del Seguro Social de 1966, aún vigente, los excluye mediante su Artículo 3, al igual que a los trabajadores temporeros y ocasionales; no obstante, en 1985, se promulgó un Decreto que crea un Programa de asistencia económica y social a los trabajadores a domicilio que realizan labores de corte y costura, y de tabaquería, debido a la gran cantidad de trabajadores insertos en esta modalidad de trabajo.

Según Araujo (1992) las ocupaciones más frecuentes en el trabajo a domicilio son la confección de ropa y calzado, la tabaquería, procesamiento de pepitonas y frutos del mar, tratamiento de textos, cuidado de niños y, más recientemente, el teletrabajo. En todas ellas predomina el trabajo de las mujeres.

El trabajo doméstico remunerado

Es realizado casi exclusivamente por mujeres, al igual que el trabajo doméstico no remunerado, constituyendo otra de las formas típicas y ancestrales de trabajo femenino. En Venezuela, para el año 2000, representa la ocupación del 12% del total de mujeres en la fuerza de trabajo, de acuerdo a los “Indicadores de la Fuerza de Trabajo” de la OCEI (2000) Es una forma predominante de trabajo en mujeres pobres, menos escolarizadas e inmigrantes. Esta sujeto a régimen especial en la Ley del Trabajo, en el Título V, Capítulo

II, Artículos del 274 al 281, por tanto no lo rige la normativa general del trabajo. El Artículo 274 define a los trabajadores domésticos:

“...los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole”

Sus condiciones de trabajo son más difíciles y precarias, siendo los salarios devengados más bajos, y de gran inestabilidad. Las jornadas son más largas, puesto que la Ley les otorga sólo un día de descanso semanal (Artículo 276), y a los que viven en la casa de sus patronos estipula un descanso “absoluto mínimo continuo de 10 horas” (Artículo 275), lo que puede interpretarse como jornadas diarias de 14 horas.

Como ya vimos en el Cuadro N° 6, 97% de los trabajadores de servicios domésticos son mujeres, en su mayoría, pobres y sujetas a condiciones de trabajo precarias. En un estudio realizado en sectores urbanos de Caracas, mediante relatos de vida de 25 casos, se encuentra que la mitad de estas mujeres que participaron en el estudio, iniciaron su historia laboral como servicio doméstico y su posterior inserción económica ocurre en empleos y actividades económicas poco calificadas, poco valoradas y mal remuneradas: obreras, trabajadoras por cuenta propia, microempresaria, trabajadoras a domicilio y servicio doméstico (Bethencourt, 1996)

Trabajadoras en empleos no-tradicionales

En los últimos veinte años se ha incrementado el número de mujeres en categorías de empleo no-tradicionales, pero que aún no ha impactado la segregación del empleo. En el sector de servicios públicos están las mujeres policías; en transporte, las mujeres choferesas de transporte público; en la construcción mujeres albañiles, herreras y electricistas. En la ciudad de Maracay existe una ONG que capacita mujeres en áreas no-tradicionales como una política de formación en áreas de trabajo más rentables.

Trabajadoras sexuales

Esta es un área de trabajo donde predominan las mujeres, que presenta una situación ambigua porque si bien tiene un reconocimiento público, puesto que es sujeta a medidas de control sanitario, permanece como una “actividad subterránea” desde el punto de vista laboral. Las trabajadoras sexuales están sujetas a un doble discurso moral, pues a pesar de una aceptación social de su oficio también son consideradas transgresoras morales. En Venezuela existe un sindicato de trabajadoras sexuales denominado AMBAR.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Trabajadoras siempre. Continuidad del Trabajo

Un hecho resaltante es la continuidad histórica en la incorporación de las mujeres a la actividad económica productiva en la sociedad venezolana. Desde las comunidades primitivas indígenas donde tenían la exclusividad de las tareas agrícolas, de acuerdo a las fuentes de información. En el largo período de la Colonia, las mujeres de diversas clases sociales participaron en la producción: las encomenderas y hacendadas en la dirección de las unidades productivas y de consumo; las indias libres, mestizas y pardas en el servicio doméstico, el comercio menor y la artesanía; las esclavas, en el duro trabajo agrícola y en la reproducción de la fuerza de trabajo esclava. Durante el siglo diecinueve, en el período republicano, recayó en las mujeres el peso fundamental de la actividad económica, en todos los sectores, debido a incorporación de los hombres a las guerras que se desarrollaron en este período. Fue muy amplia la gama de trabajos realizados por las mujeres: hacendadas, jornaleras, comerciantes, arrendatarias, costureras, maestras, servicio doméstico, lavanderas, dulceras; como propietarias, asalariadas y como trabajadoras independientes. En la Venezuela moderna el aporte de las mujeres a la actividad económica sigue siendo muy importante, pero con una fuerte segregación del empleo, que concentra 80,4% del empleo femenino en servicios comunales y sociales, servicio doméstico, bancos, comercio y restaurantes, mientras que los hombres en estos empleos representan 44,4% (OCEI, 2000) En todas las épocas, la casi totalidad de estas mujeres realizan, a la par de las tareas productivas, las actividades reproductivas en la familia. El hecho de que las mujeres nos incorporem a la producción no significa que dejemos de lado las tareas familiares, de allí que el continuum del que hablamos es también productivo-reproductivo.

Producción/Reproducción

La División Sexual del Trabajo, que identifica a las mujeres con la reproducción y los hombres con la producción, contribuye a una ideología predominante en las sociedades que identifica el concepto de Mujer con Madre y de Trabajador con Hombre (Bradley, 1989), entonces las trabajadoras vienen a ser una categoría social especial de ‘madres-trabajadoras’, como algo excepcional. En las prácticas sociales concretas vemos que el rol de madre no es anterior al de trabajadora, ambas funciones, las mujeres las han cumplido conjuntamente, paralelamente. Por otro lado, la reproducción biológica y social no es un determinante de la mujer, sin el concurso del hombre ésta no es posible, sin embargo esa división sexual del trabajo, ha excluido de las responsabilidades también naturales y culturales a los hombres como padres biológicos y sociales. Se produce una contradicción entre el curso de las prácticas sociales de las trabajadoras y la camisa de fuerza que pretende colocar el Estado por medio de leyes y regulaciones, para reducir a las mujeres a rol de madres y al espacio del hogar, como lo hemos visto en la formación del Estado venezolano. Sin embargo no todas las trabajadoras productivas son madres ni todas las madres son trabajadoras productivas.

Por otro lado, las mujeres han desempeñado un papel central en la reproducción biológica y social de la vida y de la fuerza de trabajo, ambas funciones se entrecruzan en las vidas de las mujeres con su participación en las actividades productivas. En Venezuela, la tasa

promedio de fecundidad es de 3,2 y 86% de los nacimientos ocurren en madres de menos de 34 años, siendo 14% de estos en menores de 19 años (Acevedo, 1993) La tasa de participación laboral de las mujeres de 15 a 19 años es de 18,7% y la de 19 a 35 años es de 42% (OCEI, 1991), lo que significa una intensificación de las funciones productivas y reproductivas de las trabajadoras.

Ciudadanas de segunda. Discriminación social. Subordinadas siempre.

El control político de la sociedad venezolana siempre estuvo, ha estado y está en las manos y cabezas de los hombres. En lo jurídico, las mujeres siempre tuvieron que recurrir a ellos para dirimir sus asuntos, así ellas tuvieran el control económico de los mismos. La responsabilidad civil, de los asuntos públicos debía ser asumida por un hombre, para asegurar el carácter subordinado de las mujeres, hasta mediados del siglo veinte con la modificación del Código Civil. No obstante, en ausencia de los varones, se les concede derecho de representación de sí mismas a las mujeres, quienes en muchos casos, se encargaron de los negocios de sus maridos o hermanos. Como es el caso de María Antonia Bolívar, hermana del Libertador, quien asume la administración de los bienes de la familia Bolívar en todo el período de las guerras de independencia (Mondolfi, 1999), en ausencia de algún apoderado, debe gestionar directamente ante las oficinas públicas. Pero estas situaciones fueron circunstanciales, porque el Estado se ocupó de devolver a las mujeres a la situación de subordinación y es sólo la formación del movimiento de mujeres, por medio de sus organizaciones y luchas que obtiene el derecho al voto, un mayor acceso a la instrucción pública hasta las universidades, a mediados del siglo veinte. Sin embargo, aún hoy, es dominante la situación de subordinación de las mujeres en la sociedad y en el trabajo. La participación de las mujeres como propietarias, en cargos directivos y en el organismo legislativo nacional (Asamblea) es 10%, 15% y 12% respectivamente (INAMUJER, 2000) Esto es una participación insignificante, a pesar de ser más escolarizadas que los hombres en todos los niveles de educación, constituir cerca del 40% de la fuerza de trabajo y 50% de la población.

Incluidas/Excluidas. Precariedad estructural.

Si bien la *inclusión* de las mujeres en las actividades económicas ha sido constante, se produce, en la dinámica social un fenómeno de exclusión que tiende a relegarlas a situaciones de precariedad colocándolas en términos de incluídas/excluídas. Bradley (1989) señala estrategias estatales de separación de las leyes que protegen a las mujeres y a los hombres, colocándolas junto a los menores como trabajadores especiales, dependientes o de segunda. La visión de la mujer como débil y vulnerable con necesidad de protección paternal del esposo o del Estado. Como ejemplo tenemos las Leyes del trabajo de 1.928 y 1.936 donde se prohíbe a las mujeres trabajar de noche, trabajar en las minas o en aquellos trabajos que puedan afectar la maternidad (Acevedo, 1999) Igualmente Bradley (1989) caracteriza la organización de la producción en el Capitalismo como *androcéntrica*, ya que los horarios, medios de trabajo y procesos de producción, están hechos de acuerdo con el estilo de vida de los hombres, lo que tiende a desviar a las mujeres hacia empleos atípicos, peor pagados y en condiciones de precariedad como: el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a domicilio, servicios a personas, tareas subordinadas. Los trabajos donde predominan las mujeres son percibidas como formas inferiores de trabajo.

La trayectoria histórica del trabajo de las mujeres en Venezuela parece encontrar las tesis de Frader (1997) y Maruani (1998) que plantean el carácter estructural de la precariedad del trabajo femenino. Las extenuantes cargas de trabajo, la marginalidad legal, la ausente o baja remuneración por el trabajo, la desprotección legal y la segregación, son signos de precarización del trabajo de las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ACEVEDO, Doris. (1993) *Mujer, Trabajo y Salud. Referencias a la situación venezolana. Salud de los Trabajadores. Vol 1. Maracay, Venezuela. 50-55*

ACEVEDO, Doris. (1999) Políticas de Protección a la Mujer Trabajadora. Protección o Exclusión. Trabajo presentado para ascender a la categoría de Profesora Titular. Facultad de Ciencias de la Salud. Núcleo Aragua. Universidad de Carabobo.

ARAUJO, Josefa M (1992) Estudio sobre la protección social de los trabajadores a domicilio. II Congreso Venezolano de la Mujer. *Mujer y Poder. Tomo I. Caracas, Venezuela. Ministerio de Estado para la Promoción de la Mujer. 266-280*

BETHENCOURT, Luisa. (1996) *Las Mujeres pobres en el mercado de trabajo: características de sus inserciones laborales. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Centro de Estudios de la Mujer. Universidad Central de Venezuela. 11:1. Caracas. 49-70*

BORGES, Aismara y ACEVEDO, Doris. (1995) Condiciones de Trabajo y Salud Reproductiva en trabajadoras de la industria textil. *Salud de los Trabajadores. Vol. 3 N° 2. 83-91*

BOURDIEU, Pierre (1998) La domination masculine. Editions du seuil. Paris. Pp. 142.

BRADLEY, Harriet. (1989) Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour Employment. University of Minnesota Press. Minneapolis. Pp 263.

BRITO FIGUEROA, Federico (1981) *Historia Económica y Social de Venezuela. Ediciones de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.*

CABALLERO, Manuel. (1993) Gómez, el tirano liberal. Monte Avila editores latinoamericana. Caracas.

CARIOLA, Cecilia y otros. (1989) *Crisis sobrevivencia y sector informal. CENDES/ILDIS. Editorial Nueva Sociedad. Caracas.*

CERPE. (1984) Organización y Consolidación del Sistema Educativo (1.830-1.935) La Educación en Venezuela 2. 2^{da}. Edición. Caracas

DURAND G, Guillermo. (1998) *La Mujer y su aporte a la Economía Colonial Venezolana. En: La Mujer en la Historia de Venezuela. Bajo la coordinación de Ana Lucina García Maldonado. Ediciones del Congreso de la República. Caracas. Venezuela. 147-177.*

ENGELS, Frederic. (1972) *El origen de la familia la propiedad privada y el estado. Colección Clásicos del Pensamiento Social. Ediciones Quimantú. Chile. 103-120*

ESCOVAR SALOM, Ramón. (1972) Evolución Política de Venezuela. Monte Avila editores. Caracas. 109-112

GALBÁN, María (1998) Género, conciliación de cargas de trabajo y salud en trabajadores administrativos de una industria de alimentos. Trabajo especial de grado en Salud ocupacional. Postgrado de salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Maracay. Venezuela.

GARCÍA, Jesús (1996) Africanas, Esclavas y Cimarronas. Fundación Afroamérica. Caracas. Pp.93

HARRISON, Bárbara. (1996) Not only the 'Dangerous Trades' Women's work and health in Britain, 1880-1914. Taylor and Francis. Londres. Pp. 283

HUGGINS Magally y DOMINGUEZ Diana. (1993) Mujeres Latinoamericanas en cifras. Venezuela. Ediciones Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales de España. FLACSO. Chile.

INAMUJER (2000) La participación de las Mujeres en la Sociedad Venezolana. Año 2000. Documento interno.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1990) Congreso de la República de Venezuela.

MONDOLFI, Edgardo (1999) Simón Bolívar. Estaré solo en medio del mundo. Cartas de la intimidad. Los Libros de El Nacional. Editorial CEC. Caracas. Pp.207

NACIONES UNIDAS (1995) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing. China

PEREZ PERDOMO, Rogelio y SAN JUAN, Miriam (1995) *Iguales ma non troppo... La Condición Jurídica de la Mujer en Venezuela en el S. XIX*. La Mujer en la Historia de Venezuela. Tomo I. Asociación Civil: La Mujer y el V Centenario en la Historia de América y Venezuela. 327-364.

RAMON, Yolanda. (1985) La Mujer en la vida nacional y en la Prensa. Editorial Arte. Caracas. P. 95

RODRÍGUEZ C, Manuel. (1998) *La Mujer en la Economía Venezolana del Siglo XIX*. En: La Mujer en la Historia de Venezuela. Bajo la coordinación de Ana Lucina García Maldonado. Ediciones del Congreso de la República. Caracas. Venezuela. 329-364.

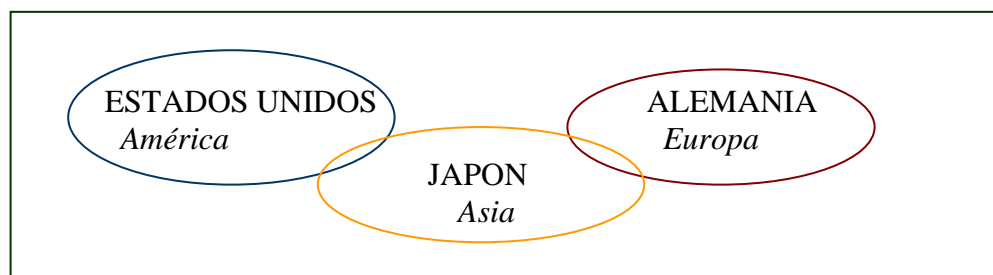
SANOJA O, Mario (1998) El papel de la mujer venezolana en la sociedad precolombina. En: La Mujer en la Historia de Venezuela. Bajo la coordinación de Ana Lucina García Maldonado. Ediciones del Congreso de la República. Caracas. Venezuela. 3-32.

TROCONIS DE V, Ermila. (1990) Indias, Esclavas, Mantuanas y Primeras Damas. Academia Nacional de la Historia. Caracas. Venezuela.

CAPITULO IV

CRISIS ECONÓMICA, FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Después de la segunda guerra mundial, el centro hegemónico del capitalismo se desplaza de Europa a los Estados Unidos, siempre bajo la égida de la libre competencia. A partir de los años 70, el modelo de producción es sacudido por: 1. Una caída sostenida de la productividad debido a la ineficacia de la organización del trabajo fordista, situación que se comienza a vivir mucho antes de los setenta. 2. Una fuerte competencia de los mercados con la introducción masiva de los productos japoneses, hacia los ochenta. 3. La reconstitución del bloque europeo alrededor de Alemania en los noventa. Esto plantea una situación mundial de gran competitividad en el camino de salida a la crisis económica.



Desde la década de los ochenta, el mundo laboral se ha visto afectado mundialmente por la recesión económica que se manifiesta en una tendencia al decrecimiento económico, una disminución del empleo en la mayoría de los países, y caída de los salarios, por ello ha sido llamada la década perdida. En los noventa, la estrategia de recuperación económica se orienta hacia la globalización del mercado, bajo un modelo de liberalización económica que propone: la reducción de barreras al comercio internacional, el fomento de la inversión extranjera, la desreglamentación de los mercados financieros y la flexibilización del mercado de trabajo (Lee, 1996)

En Venezuela los coletazos de la recesión se reciben con más fuerza desde mediados de los ochenta impactando sobre la estructura del empleo y los salarios; la tasa media anual de crecimiento es negativa entre 1.980 y 1.990, colocándose en $-1,7$; de ahí que el énfasis se haya puesto en el crecimiento económico y la lucha contra la inflación, lo que trajo consecuencias negativas en la estructura del empleo, los salarios y la pobreza. *“Venezuela enfrentó simultáneamente una crisis de crecimiento económico, de inflación y desempleo, por lo que el nivel de pobreza se elevó significativamente, sobre todo a partir de 1.992. Entre ese año y 1.994 la pobreza urbana y la rural aumentaron diez puntos porcentuales”* (CEPAL, 1996) El ingreso real del trabajador de la década del 90 está en valores de la década del 50 y el 50% de las familias más pobres recibe alrededor del 11,5% del ingreso nacional entre 1.990 y 1.995. El empobrecimiento de la población venezolana ha sido calificado de “atroz”, en busca de un término que exprese el impacto social de la situación económica. En los noventa, las medidas de liberalización de la economía comienzan a

tocar el mercado de trabajo en busca de un aumento de la productividad y mayor rentabilidad del trabajo.

CRISIS DE PRODUCTIVIDAD Y TRABAJO

Se señala como factor provocador de la crisis económica la disminución de la productividad. La Productividad se define como una “medida de la eficiencia con la cual produce el trabajo”. Se mide por la cantidad y calidad de los bienes producidos con el esfuerzo laboral del trabajador por unidad de tiempo. John Stuart Mill (citado por Baptista, 1997) señala “el único poder productivo es el del trabajo”. La fuerza de trabajo es un factor determinante de la productividad. El proceso de producción en el capitalismo debe permitir la reproducción del capital invertido más un beneficio. Es el trabajo humano el que hace posible la rentabilidad del capital, produciendo más calidad y cantidad en la menor unidad de tiempo, esto es la *productividad* del trabajo.

Otros factores que coadyuvan en la concreción del esfuerzo laboral con mayor productividad son la capacidad laboral, expresada en la habilidad y la destreza del trabajador, lo cual es producto de la formación, experiencia y condiciones psico-físicas; las características de los medios de trabajo (instrumentos, maquinarias) y los procesos tecnológicos. La organización de estos factores de la producción regulan los procesos de desgaste y recuperación de la fuerza de trabajo, en la relación del trabajador con los medios de trabajo, las formas de organización social del trabajo y su participación en la renta del trabajo. Siguiendo una orientación analítica de las determinaciones económicas, se afirma que la situación actual está caracterizada por procesos de cambio en la relación capital-trabajo en el modo de producción capitalista predominante.

En el contexto de crisis, las estrategias de recuperación se afianzan en el uso de mecanismos de elevación de la productividad y, por supuesto, la seguridad y la ampliación del mercado. Para aumentar la productividad debe atenderse a las características particulares del mercado de trabajo y a la división del trabajo. “*La división del trabajo es el eslabón fundamental en la difusión de los efectos del crecimiento del mercado sobre la mayor eficiencia de la actividad productiva...*” “*...las virtudes productivas de la división del trabajo descansan en la cooperación que se establece en los seres humanos para la consecución de un fin común*” (Baptista, 1997)

La división del trabajo es un concepto de la economía política que nos permite comprender otros aspectos de la organización social del trabajo y la creación de la renta del trabajo. Para aumentar la productividad debe atenderse a las características particulares del mercado de trabajo y a la división del trabajo. La división del trabajo consiste en la descomposición de un proceso de producción en fases especiales y operaciones parciales para ser ejecutadas cada una de ellas por un trabajador o grupos de trabajadores que se especializan en la tarea, imprimiéndole eficacia al conjunto del proceso, mediado por relaciones de cooperación. Existen varias formas primarias de división del trabajo: la división entre trabajo manual y trabajo intelectual, la división territorial del trabajo en urbano y rural, la división sexual del trabajo (basada, inicialmente, en razones fisiológicas, adquiere luego atributos sociales) La división del trabajo se extiende también a escala mundial, la División Internacional del

Trabajo (DIT) “designa las formas de especialización, las relaciones de dependencia, de dominación y de explotación entre las naciones” (Stroobants, 1993) Hemos asistido a dos formas de DIT. De acuerdo con Lipietz (1997): una primera división entre naciones de diverso desarrollo industrial, las unas exportadoras de materias primas, menos desarrolladas y las naciones desarrolladas, exportadoras de productos manufacturados; la segunda DIT, basada en el costo y calificación del factor trabajo, que se da al interior de los sectores productivos y clasifica a las regiones en aquellas que suministran fuerza de trabajo menos calificada, a menor costo, otras que suministran trabajadores calificados y otras de alta calificación donde se realiza la concepción, diseño y organización del trabajo.

Según Lipietz (1997), presenciamos actualmente una tercera división internacional del trabajo donde coexisten dos paradigmas productivos: el paradigma flexible, como estrategia defensiva, y el paradigma de implicación negociada, llamada también flexibilización interna, como estrategia ofensiva. El paradigma flexible pone el acento en la flexibilización externa del contrato salarial: estabilidad de empleo, negociación salarial, tiempo de trabajo y no-trabajo, distribución de beneficios, y es aplicado por las empresas de influencia anglo-norteamericanas. El paradigma de la implicación negociada nace en Japón a partir del ohnismo-toyotismo, proponiendo nuevas formas de cooperación interna del proceso productivo y el compromiso intelectual y emocional del trabajador. Esos dos modelos de organización del trabajo y sus modos de combinación permitirán a los tres bloques económicos desarrollar ventajas comparativas en la productividad y la competencia de los mercados. Al interior de esos tres bloques están los países desigualmente desarrollados, con relaciones del tipo centro-periferia, presentando rasgos de la primera, la segunda o tercera DIT

LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO

La flexibilización del trabajo viene ser una estrategia de organización del trabajo para mejorar la productividad y se ha clasificado como externa e interna. La *flexibilización interna* alude a la ruptura de las rigideces del modelo de organización del trabajo taylorfordista y a su sustitución por un modelo más flexible que introduce cambios en las relaciones técnicas y sociales del proceso de trabajo. La *flexibilización externa* se refiere a la desregulación de las relaciones entre los patronos y los trabajadores y a cambios en los mecanismos de participación de los trabajadores en el disfrute del beneficio o renta por medio del salario y la seguridad social; estos mecanismos reguladores se establecen en contratos de trabajo, políticas laborales, reglamentos y leyes nacionales, al igual que en acuerdos internacionales.

Los tres bloques económicos han desarrollado una fuerte competitividad de la actividad económica, dentro de un proceso de globalización de los mercados, teniendo como una de sus propuestas la reestructuración productiva.

“...desde hace más de veinte años Japón, Alemania, Estados Unidos y otros países vienen atravesando un profundo proceso de reestructuración industrial, apoyado en el desarrollo de innovaciones tecnológicas y organizacionales que han ido modificando las bases de su competitividad, para pasar a convertir las unidades productivas en uno de sus ejes fundamentales” (Iranzo, 1997. P.15)

Coexisten dos tendencias en el desarrollo de economías competitivas para aumentar la productividad: una, basada en la *reducción de costos*, o aumento de la productividad disminuyendo los costos de producción, caracterizada por cesantía, bajos salarios, deterioro de las condiciones de trabajo, elasticidad o eliminación de normas laborales; que se identifica con la flexibilidad laboral externa. La otra, basada en el *incremento del valor añadido*, para aumentar la productividad por medio de inversión en formación profesional, incremento de la disciplina laboral, métodos de organización del trabajo más cooperativos, inversión en infraestructura de investigación, desarrollo y tecnificación de los procesos, son elementos presentes en la llamada «reconversión o re-estructuración industrial» (Lee, 1996. Locke y col. 1995), los cuales se identifican con la flexibilidad interna.

En virtud del deterioro de la economía nacional y un sector empresarial tradicionalista, en Venezuela, las estrategias de aumento de rentabilidad del trabajo apuntan más a la reducción de costos que al incremento del valor añadido, es decir, un predominio de la flexibilización externa, lo que produce su impacto en la precarización de las condiciones de trabajo, el sub-empleo, el desempleo y la disminución del salario real.

Tomando como ejemplo el sector automotriz, considerado mundialmente como “*el espacio de experimentación y desarrollo de nuevas formas de reorganización del trabajo*”, el estudio de Iranzo y col. (1997), realizado en industrias automotrices venezolanas, evidencia resistencias a la modernización de los procesos productivos y un predominio de incremento de la productividad por la vía de intensificación de los ritmos y las cargas de trabajo, orientándose a la reducción de costos.

“Puede afirmarse que se aprecian modificaciones que establecen una distancia con el modelo productivo tradicional, pero no es posible referirse a una ruptura con éste excepto en casos muy específicos”(p.172)

“baja capacidad autocrítica...” “...la inamovilidad organizativa... ..es la expresión cultural a un cambio cuyos beneficios ellas mismas (las empresas) no alcanzan a apreciar” (p. 170)

“Las prácticas que se manifiestan más difíciles de cambiar son las relativas a la mano de obra y en concreto a la forma de concebir el proceso de trabajo”(p.172)

“Un aspecto que emerge del estudio con cierta fuerza es que son las empresas modernizadas las que en forma más consensual han intensificado el ritmo y la carga de trabajo”(p.172)

Stroobants (1993) identifica tres tipos de prácticas predominantes de flexibilidad laboral:

- Acciones sobre el *volumen de efectivos o sobre la duración del trabajo*: horas suplementarias, trabajo en equipos sucesivos, trabajo de fin de semana, contratos a duración determinada, pasantías, interinos, alternancia de despidos y re-enganches, sub-contratos, etc.
- Acciones sobre la *remuneración*: salarios variables, ligados a resultados de la empresa o logros individuales.

- Acciones sobre la *organización del trabajo*, respondiendo a diversas formas de polivalencia, re-estructurando puestos de trabajo y funciones, presentadas como una acción participativa de los trabajadores.

La flexibilidad laboral actúa sobre la estabilidad del empleo, las formas y tiempos de contratación, los horarios de trabajo, la fijación de salarios, la seguridad en el trabajo y los ritmos e intensidad del trabajo, afectando, en consecuencia la vida de los trabajadores y, observándose una aplicación desigual en diversos sectores de trabajo: entre el Norte y el Sur, entre zonas económicamente fuertes y débiles, entre el sector público y el privado, entre zonas económicas centrales y periféricas, entre trabajadores del sexo masculino y femenino.

FLEXIBILIDAD Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La flexibilización del trabajo parece haber exacerbado la tradicional división sexual del trabajo en el mercado laboral, expresándose en un mayor estímulo al trabajo femenino que, en la ya mencionada tendencia a la intensificación del trabajo, redundando en una precarización del empleo femenino dentro de las ya deterioradas condiciones generales de trabajo (Yáñez, 1999; Benería, 2001)

En el interés de explicar como opera la flexibilización con respecto a la división sexual del trabajo, expondré los resultados de algunas investigaciones revisadas. Tremblay y Sève (1.996) sostienen que la flexibilización del trabajo expresada en la introducción de nuevas tecnologías, polivalencia de la mano de obra y cambios en la organización del trabajo, tocan diferencialmente a hombres y mujeres trabajadores, dejando intactos los mecanismos discriminatorios y profundizando la división sexual del trabajo. En un estudio realizado por estas investigadoras, en la provincia de Quebec en 118 trabajadoras y 66 trabajadores de los sectores industrial y de servicios, constatan que en los hombres predomina la polivalencia de tipo vertical, representando una multicompetencia calificada y, en las mujeres, predomina la polivalencia horizontal, representada por una suma de tareas diversas, sin calificación, ofreciendo menos posibilidades de ascenso laboral, y las mujeres están más presentes en trabajos a tiempo parcial. Hirata (1996), en un estudio en trabajadores industriales japoneses, observa una fuerte división sexual del trabajo, dedicándose los hombres, exclusivamente al trabajo productivo y, las mujeres, quienes son consideradas “reserva laboral” para la producción, son contratadas de acuerdo a las necesidades de producción, en contrataciones temporales, con un status de precariedad, invisibilidad y no-calificación. Yáñez (1999) constata que en la estructura del empleo en los países de MERCOSUR y Chile, el empleo *atípico* o “nuevas formas de empleo” está más dirigido a las mujeres consideradas como fuerza de trabajo secundaria, mientras que en el empleo *típico* o normal predomina el sexo masculino. El empleo atípico es menos valorado y menos protegido.

Los ejemplos anteriores ilustran como la flexibilidad laboral se aplica diferencialmente a trabajadores varones y a mujeres trabajadoras, aprovechando la división sexual del trabajo para obtener ventajas en la rentabilidad del trabajo.

FLEXIBILIDAD LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es uno de los factores de la organización del trabajo más afectado por la flexibilización laboral, debido a que es un elemento clave para el aumento de la productividad, tanto en su uso extensivo como intensivo. La lógica de los cambios introducidos ha respondido a las necesidades del mercado con escasa participación de los trabajadores. La tendencia general es a una reducción global de la extensión del tiempo de trabajo por medio de recortes en la duración de la semana de trabajo, jubilaciones precoces, contrataciones temporales y a tiempo parcial, desempleo; y, a una intensificación del trabajo durante la jornada, por medio del aumento del volumen de trabajo, la diversificación de tareas y la elevación de los ritmos de trabajo. Debido a esto, se han venido presionando modificaciones a las normas y regulaciones que habían sido establecidas mundialmente en las legislaciones laborales y promovidas por la OIT, en lo que se refiere a la duración de la jornada, el derecho a descansos, pausas y vacaciones, la estabilidad del empleo y las normas a las condiciones de trabajo en los ambientes laborales (ritmos, cadencias, pausas, tiempo de exposición a riesgos) Como ejemplo, presento algunos resultados de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo realizada a 15.800 trabajadores de 16 países miembros de la Unión Europea, en 1.996 (Foundation Européenne, 1996): 1) La organización del tiempo de trabajo se caracteriza por horarios irregulares, aumento del trabajo de fin de semana y nocturno, aumento del trabajo a tiempo parcial, siendo éste más frecuente en las mujeres. 2) La duración de la jornada de trabajo aumenta (49% trabajan más de 40 horas semanales y 23% más de 45 horas semanales). 3) Cadencias y ritmos de trabajo son más elevados con relación a la Encuesta de 1.991 (54% de los trabajadores están sometidos a cadencias elevadas y 56% a ciclos cortos o ritmos intensos). 4) En más de la mitad de los trabajadores prevalece la monotonía en el trabajo, lo que representa un aumento con relación a la encuesta del 91. Estos resultados son reveladores por la cobertura del estudio y por la importancia económica de la región, donde suponemos que se han realizado esfuerzos para introducir las nuevas formas de organización del trabajo. Esta Encuesta Europea destaca el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, caracterizado por un deterioro importante de su salud física y mental, lo que resumiré en el siguiente cuadro:

ENCUESTA EUROPEA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD. UNIÓN EUROPEA. 1.996

| Problemas de salud relacionados Con el trabajo | % de trabajadores afectados |
|---|-----------------------------|
| Dolores dorsales | 30 |
| Dolores musculares en brazos y piernas | 17 |
| Estrés | 28 |
| Ausencias por razones de salud | 23 |

Fuente: Encuesta Europea. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Dublin. 1.996

En las Jornadas de Sociología del Trabajo realizadas recientemente en Bologna, una de las áreas temáticas se dedicó al tiempo de trabajo y el tiempo social, allí diversos investigadores coincidieron en que la expansión de la flexibilidad del tiempo de trabajo ha influido en la re-estructuración de los tiempos sociales, constatando una intensificación del tiempo de trabajo que se hace dominante, volviendo el tiempo fuera de trabajo más

“poroso” y el tiempo libre deja casi de existir. El tiempo social es cada vez más controlado por la organización del trabajo, interfiriendo la organización de la vida privada y el ciclo de vida del trabajador. Igualmente, constatan diferencias de género en la gestión del tiempo social, las mujeres tienen menor control sobre su tiempo de trabajo, tienen menos tiempo libre e invierten la mayor parte de su tiempo fuera de trabajo en tareas domésticas, en general no están satisfechas de la manera como concilian trabajo y familia (Boulin y Silvera, 1999; Quintero y Pires, 1999; Rodrigues y Marques, 1999)

En América Latina se nota un incremento del número de horas trabajada por trabajador. También se ha observado la aplicación de estrategias de extensión de la jornada de trabajo, contrataciones temporales o eventuales y reducción del tiempo libre de los trabajadores. En el caso de las mujeres, quienes deben además combinar los tiempos laborales con sus tareas reproductivas en la familia, la variabilidad en la organización del tiempo introduce elementos conflictivos en el ciclo de vida personal y familiar (Acevedo, 1997)

PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

El concepto de precarización del empleo, se aplica al deterioro de las condiciones de trabajo que se expresan en la baja calidad del empleo, la inestabilidad laboral y la deficiente seguridad en el ambiente laboral

En América Latina y en el mundo, la tendencia es a una precarización de las condiciones de trabajo en general en un contexto de aumento de la pobreza, como efecto de la aplicación de las medidas de ajuste económico y las nuevas formas de organización del trabajo. Esta situación se ha generalizado en casi todos los países con diverso grado, podríamos decir que se ha “Globalizado la pobreza y la precarización del empleo”. Appay (1997) habla de un proceso de precarización social que se gesta en las relaciones de producción. El concepto de precarización social orienta el análisis científico hacia la contradicción mayor de la evolución de las sociedades contemporáneas, entre la modernización percibida como progreso y los procesos de regresión social aparejados que quedan invisibles o camuflados con nuevos términos: empleo atípico, movilidad laboral.

La introducción de nuevas tecnologías traen consigo situaciones de exclusión laboral (desqualificación laboral, desempleo, sub-empleo, sub-contratación)

“ Se trata de un salto adelante hacia un futuro sombrío, en nombre de la flexibilidad y de las tecnologías avanzadas, en nombre de adaptarse a los datos mundiales de la economía, en nombre de la vuelta al crecimiento económico” (Appay, 1.997) [Traducción de la autora]

En los sectores de trabajo donde se concentran las mujeres la precarización es aún mayor. Varios investigadores coinciden en que la precariedad del empleo femenino es estructural al sistema de producción capitalista (Appay, 1997 ; Frader, 1997 ; Hirata, 1996) y es central a la lógica de rentabilidad del trabajo: baja remuneración, reserva laboral, inserción laboral intermitente, baja sindicalización. En este sentido se aprovechan los atributos de género para utilizarlos en una mayor rentabilidad del trabajo femenino y el aumento de la productividad. La precarización del trabajo toca de manera diferente a hombres y mujeres, dependiendo de la organización social de la diferencia entre los sexos y de las

desigualdades que resultan; y la desvalorización del trabajo femenino está en el origen de esas diferencias (Frader, 1997).

En Venezuela, Las mujeres se han concentrado tradicionalmente en empleos precarios, debido a una subvaloración del trabajo de la mujer en comparación con el hombre (Acevedo, 1993) En un sentido amplio, como trabajo precario entendemos aquellos empleos inestables y/o que no presentan condiciones aceptables en cuanto a calificación y categorización del empleo, remuneración, ambiente físico y clima psicológico, constituyéndose en condiciones adversas para la salud del trabajador. La situación de pobreza presiona a las mujeres, que se habían mantenido en la reserva, a buscar trabajo, insertándose, mayormente, en empleos precarios. Esta presión de demanda de empleo contribuye a mantener bajos los salarios. Eyraud (1993) señala que el ingreso masivo de mujeres a un mercado de trabajo dominado por los hombres, produce caída de los salarios, y esto puede ser efecto de la subvaloración del trabajo femenino y a que una mayor oferta de trabajo baja los salarios. La fuerza de trabajo femenina puede ser empleada como mecanismo para bajar costos de producción y aumentar la rentabilidad, debido a características estructurales del trabajo femenino: bajos salarios, facilidad para el trabajo parcial o eventual, obediencia, sumisión, baja sindicalización.

Las mujeres se concentran en un número muy reducido de ocupaciones y en niveles de menor jerarquía dentro de cada ocupación (Arriagada, 1994, citado por Bethencourt, 1996) El servicio doméstico, por ejemplo, es considerado una ocupación de menor jerarquía, sujeta a “condiciones especiales” en nuestra Ley del Trabajo, aceptándose jornadas más largas, salarios más bajos al salario mínimo, y no está amparada por la seguridad social. En Venezuela, 12% de la fuerza de trabajo femenina y 0,2% de la masculina está empleada en el servicio doméstico. Asimismo, la presencia de las mujeres en la categoría de patronos es muy baja, de apenas 2%, comparada con 10% en los hombres, en 1.993 y de 1,4% en mujeres y 6,1% en los hombres en 1.998 (OCEI, 1993, 1998). Así tenemos, que la condición de precariedad del trabajo de las mujeres es mayor a la de los hombres.

El carácter precario del empleo femenino se evidencia en sus rasgos discriminatorios y de gran inestabilidad. En un estudio realizado en una fábrica de cigarrillos de Maracay, para acceder al puesto de reprocesadora de cigarrillos defectuosos “farolera”, hay que ser mujer y además como condición trabajar un tiempo como aseadora; estos cargos son por contratos de tres meses, pero las trabajadoras tienen en promedio seis años de antigüedad como trabajadoras eventuales, no calificadas y polivalentes “...asignadas a la realización de tareas que el supervisor disponga” (Giovinco, 1997)

Las últimas tendencias revelan una concentración de las mujeres en el sector informal de la economía, prevaleciendo las estrategias de sobrevivencia (Bethencourt, 1.991), determinado por una amplia variedad de inserciones laborales de una gran mayoría de la población que habita, sobre todo, en sectores populares urbanos, con una incorporación cada vez mayor de mujeres a la generación de ingresos. En un estudio realizado en barrios de dos ciudades venezolanas (Caracas y Pto la Cruz), de 72 unidades domésticas de trabajo estudiadas: 70% eran asumidas por una mujer, de las cuales 30% son mujeres sin pareja y jefas de hogar (Cariola, C. 1989)

Formas de inserción laboral precarias, dominantes:

El empleo a tiempo parcial es mucho más frecuente en las mujeres que en los hombres, porque el trabajo en la mujer es percibido socialmente como actividad complementaria o secundaria al trabajo del hogar. En algunos casos, la mujer accede al tiempo parcial, como una manera de conciliar las responsabilidades familiares con las demandas laborales productivas, particularmente en los períodos de reproducción biológica y cuando los hijos son pequeños, debido a la ausencia de apoyo familiar y social para cubrir las exigencias de los cuidados familiares. Por vía de discriminación de los empleadores se prefiere a la mujer para el trabajo parcial, pero es discriminante también tener que asumir solas la carga de trabajo familiar. El Informe de 1992 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1992) plantea la necesidad de una organización más equitativa del trabajo familiar que permita la incorporación de las mujeres al trabajo productivo en términos de igualdad con los hombres.

“...Las faenas caseras, la preparación de comidas y la crianza y educación de los niños recortan las oportunidades de trabajar fuera de casa de las mujeres, o, las más de las veces, suponen para ellas una doble carga. Los hombres podrían compartir más equitativamente con las mujeres esa función de reproducción social. No están incapacitados para tales tareas físicamente, pero sí cultural y subjetivamente...” (OIT, 1992).

En muchos casos, las mujeres acceden al trabajo parcial no por propia voluntad, sino porque no les queda otra alternativa. El trabajo parcial es una forma de trabajo precario, más frecuente en el sector terciario o de servicios, mal remunerado y sin beneficios sociales, propiciador de insatisfacción laboral.

La cuarta conferencia mundial sobre la mujer, realizada en Beijing, en 1995, (Naciones Unidas, 1.995) contempla dentro de las medidas que deben adoptar los gobiernos, en su objetivo estratégico F.6 *“asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial... y proporcionar una protección adecuada en condiciones de trabajo y seguridad social”*. Esto, con la finalidad de garantizar un empleo digno a las mujeres.

La Encuesta Europea sobre Condiciones de trabajo revela, igualmente una mayor proporción de mujeres que trabajan menos de 30 horas semanales (26%) contra 5% en los hombres, encontrando que los horarios de las mujeres disminuyen cuando el número de hijos aumenta, en tanto, que los horarios de los hombres son más rígidos, no están sujetos a las vicisitudes familiares (European Foundation, 1.997), concluyendo en una mayor dificultad para las mujeres de combinar trabajo a tiempo completo con vida familiar.

En Venezuela, las trabajadoras son mayoría en el trabajo a tiempo parcial, con tendencia a aumentar esta participación. Según estadísticas oficiales (OCEI, 1.993, 1.998): de los trabajadores que laboraron menos de 30 horas a la semana, las mujeres representaron 55% en 1993 y 69,2% en 1.998. En 1.998, los trabajadores por cuenta propia representan 32,3% de la población ocupada, de ellos 40% son mujeres, pero entre los trabajadores por cuenta propia que laboran menos de 30 horas semanales 77,2% son mujeres. Como vemos, la precarización del empleo tiende a aumentar en la fuerza laboral femenina, tanto en el sector

no-estructurado como en el empleo a tiempo parcial, accediendo al mismo, las mujeres, con más facilidad que los hombres. Esta situación laboral de las mujeres repercute en menores ingresos y peores condiciones de vida con un desmejoramiento de su situación de salud y la de su familia, sobre todo, cuando son jefas de hogar.

Trabajo informal. Paralelamente al avance de los procesos de reforma de los Estados, la Privatización y la Flexibilización del trabajo, ha crecido el sector informal o no-estructurado, como estrategia de desregulación, debido al aumento de los despidos y los bajos salarios. Se han informalizado algunos oficios, sobre todo en el sector servicios, pero también en el manufacturero. El trabajo fijo, estable y con jornadas de ocho horas, tiende a desaparecer.

El trabajo informal se caracteriza por su heterogeneidad reflejando una diversidad de fuentes de ingreso familiar sea esta principal o complementaria a un ingreso fijo y consiste en la autogeneración de empleo del excedente de fuerza de trabajo que no puede acceder a fuentes estables en el sector moderno de la economía, predominando más una lógica de sobrevivencia que de acumulación (Cariola C y otros, 1989) La actividad informal se organiza en unidades de trabajo unipersonales y familiares, con un presupuesto familiar indiferenciado para la producción y el consumo, y con la participación de la mayoría de los miembros de la familia en su gestión.

“De hecho estas actividades (las informales) constituyen un componente estructural de nuestras economías que crece durante las coyunturas de crisis como refugio frente al desempleo y deben considerarse como estrategias populares de generación de ingresos que forman parte articulada de la estrategia de sobrevivencia en su conjunto” (CARIOLA C y otros, 1989)

Un estudio realizado en sectores urbanos de Caracas, mediante relatos de vida de 25 casos, encuentra que la inserción económica de las mujeres ocurre en empleos y actividades económicas poco calificadas, poco valoradas y mal remuneradas: obreras, trabajadoras por cuenta propia, microempresaria, trabajadoras a domicilio y servicio doméstico. La mitad de estas mujeres iniciaron su historia laboral como servicio doméstico (Bethencourt, 1996)

Benería (2001) distingue dos tipos de actividad informal: una, relacionada directa e indirectamente con la actividad formal industrial y de servicios, y una segunda representada en actividades de sobrevivencia y organizadas desde el espacio familiar, sin posibilidades de acumulación de capital. En esta apreciación, el caso venezolano ofrece un buen ejemplo: las medidas de ajuste y de flexibilidad laboral externa se aplican con mayor fuerza, en Venezuela, hacia la segunda mitad de la década de los noventa, tanto el sector público como el privado reducen sus nóminas de personal externalizando actividades laborales consideradas secundarias, y que casualmente son desempeñadas, en su mayoría, por mujeres, como: labores de limpieza, mantenimiento, reparación, suministro de alimentos, etc. A la vez, favorecen la creación de microempresas de servicios o estimulan la oferta de trabajo independiente entre los trabajadores cesanteados, pero en estas microempresas las condiciones de trabajo y los salarios tienden a ser menos ventajosas, contribuyendo a la extensión de condiciones de precariedad en el trabajo. Sin embargo, esto no resuelve el desempleo generado, puesto que la mayor parte de los trabajadores cesanteados pasa a

engrosar las filas de la buhonería: vendedores de calle ambulantes, en condiciones de sobrevivencia.

En Venezuela, entre los años 1.993 y 2000 el sector informal de empleo ha crecido de 40% a 53% (OCEI, 1998) Las mujeres se insertan con más facilidad al sector no-estructurado que los hombres. Esta participación se refleja en las estadísticas oficiales, con la categoría “trabajador por cuenta propia” que se refiere al trabajador informal. Debido a que las mujeres realizan más la actividad informal dentro de la casa y los hombres en la calle, esta actividad puede no ser registrada en las mujeres, pudiendo quedar sub-estimada. Entre 1.990 y 1.998 las mujeres disminuyen su participación en el sector formal de empleo tanto público como privado, pasando de 31,8% a 22,7% en el sector público y de 43,3% a 39,3% en el sector privado, mientras que los hombres, en el mismo período, disminuyen en dos puntos su participación en el sector público, pero la aumentan en el sector privado, pasando de 47,7% a 52,3% Esto pudiera estar indicando que las mujeres han sido más afectadas por el desempleo, debido al ajuste económico que se produjo en ese período. Por otro lado es clara una masiva mudanza de las mujeres hacia el sector informal al pasar del 19, 2% a 35% su participación en la categoría de trabajadores por cuenta propia, mientras que en los hombres el aumento fue de 4 puntos porcentuales. Esa tendencia debe haberse mantenido en los últimos tres años. En las mujeres, es mayor el desempleo, para 1.998 la tasa de desocupación en las mujeres era de 12,7% y en los hombres de 11%, según los Indicadores de la Fuerza de Trabajo (OCEI, 1998) Igualmente, las mujeres son más numerosas entre los que buscan trabajo por primera vez, representando 67,7% del total en 1.998, lo que significa una mayor presión de las mujeres en el mercado de trabajo.

A pesar de la heterogeneidad del sector informal, en general, contempla jornadas largas de 12 a 14 o más horas, sujeto a inseguridad personal, ya sea en la calle o en la casa, con riesgo de robos y asaltos, contempla también riesgos físicos: ruido y contaminación ambiental (en la calle), hacinamiento, calor (en las casas), riesgos de accidentes, sobrecarga física y psíquica (MINSAS, 1995) Las mujeres del sector informal se concentran en labores de mayor esfuerzo sostenido en jornadas más largas y con menor rentabilidad o beneficios, bordeando siempre el círculo de la pobreza. Mayor esfuerzo físico y mental en tiempo y en intensidad con menos recursos para su recuperación contribuyendo a un deterioro progresivo de la salud de la mujer, teniendo en cuenta que realizan a su vez el trabajo doméstico a sus hogares.

Otro rasgo de la precariedad del trabajo de las mujeres es su participación en el *servicio doméstico*, el cual es considerado como una ocupación de menor jerarquía, sujeta a “condiciones especiales” en nuestra Ley del Trabajo, aceptándose jornadas más largas, salarios más bajos al salario mínimo, y no está amparada por la seguridad social. En Venezuela, 12% de la fuerza de trabajo femenina y 0,2% de la masculina está empleada en el servicio doméstico (OCEI, 1998) Esta situación es parecida a la de Brasil con 18% de mujeres ocupadas como empleadas domésticas y 1% de hombres, 38% de mujeres en unidades de trabajo domésticas y 4,6% de hombres (Rangel A, 1996)

La baja remuneración es también expresión de precariedad en el trabajo característica del empleo femenino, se acentúa como efecto de la flexibilización, por la importante presencia de mujeres en el empleo precario: trabajo a tiempo parcial, sub-empleo, trabajo informal o

no-estructurado y empleos sub-valorados. Se calcula que, mundialmente, las mujeres perciben en promedio del 60 al 70% del salario que perciben los hombres, sin embargo esta diferencia entre salario masculino y femenino varía por sectores laborales y por países (OIT, 1990, 1992 y 1995). Se estima que alrededor de un tercio de la disparidad salarial entre hombres y mujeres se explica por la segregación ocupacional, es decir el tipo de empleo; y, el resto se explicaría por la discriminación salarial por razones de género (Anker, 1997). En Venezuela, para 1.993, la proporción de mujeres en los ingresos más bajos es mayor que los hombres y en los ingresos superiores, que deben corresponder a trabajos más calificados, la proporción se iguala (OCEI, 1994). En promedio, el ingreso de las mujeres es menor al de los hombres y las desigualdades son más marcadas en los sectores más pobres de la población.

El *trabajo no-remunerado o voluntariado*, es una forma de trabajo precarizado, típicamente femenino que se ha venido utilizando para atender necesidades sociales, evitando crear puestos de trabajo en el sector público. Este trabajo voluntario no-remunerado es realizado, en Venezuela, por miles de mujeres cuidadoras de niños en los hogares de cuidados diarios y multihogares, o las mujeres que elaboran los desayunos o almuerzos escolares o las que realizan labores de enfermería en los hospitales como voluntarias. Estas mujeres dan su trabajo en forma gratuita para sustituir a otras mujeres que fueron despedidas (por la aplicación de las medias de ajuste) o para suplir cargos que nunca serán creados. Si tomamos en cuenta que todas esas tareas mencionadas requieren del desarrollo de destrezas y habilidades especiales, deberían ser justamente remunerados y crear así nuevas fuentes de empleo.

Deterioro de las condiciones ambientales de trabajo. En tanto que la flexibilización, como expresión desreguladora, pretende sortear medidas protectivas al medio de trabajo y su entorno, esto repercute en una mayor exposición de los trabajadores y sus familias a los agresores físicos, y psicológicos del proceso de trabajo. Las mujeres son más susceptibles de ser empleadas en espacios de trabajo deteriorados con presencia de hacinamiento, calor, ruido; como es el caso de las industrias de zona franca, ampliamente difundidas en algunos países latinoamericanos. En América Latina el 75% de la fuerza de trabajo en las maquilas es femenina, con tendencia a aumentar esta proporción (Wassermann, 1999). Las educadoras, enfermeras, cocineras, costureras, padecen frecuentemente estas condiciones de trabajo, altamente estresantes que repercuten en su salud, con propensión a neurosis, trastornos cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, entre otros. Como las mujeres son mayoría en los empleos atípicos, no sujetos a regulaciones de seguridad ambiental ni social, las condiciones de trabajo a las que están expuestas son más deterioradas que en los hombres.

Diversidad de tareas y tareas sobre-añadidas. El trabajo polivalente no calificado, como rasgo de la flexibilización del trabajo y las tareas sobre-añadidas, por razones de género, incorporan al trabajo de las mujeres una gran diversidad de tareas y rotación por puestos de trabajo que las exponen a múltiples riesgos con tiempos de exposición muy variables y efectos muy diversos sobre su salud. Las tareas sobre-añadidas son típicas de los puestos de trabajo femenino y subalterno, no son propias del puesto de trabajo, pero asignadas como tarea secundaria de género femenino, como: atención al teléfono, preparación y servicio de café, reproducción de fotocopias, llevar y traer mensaje, organización de agasajos, etc.

Estas tareas representan una acumulación en la carga de trabajo que no corresponde a la tipificación del puesto de trabajo y un retraso para el cumplimiento de las actividades propias del puesto de trabajo. Garbán (1.996) en el estudio de un puesto de trabajo de analista de personal, encontró que la trabajadora invertía una quinta parte de su tiempo de trabajo diario en tareas sobreañadidas y que luego debía extender su jornada diaria para terminar las asignaciones diarias de su puesto de trabajo, esta situación le ocasionaba una mayor carga de trabajo y estrés.

Por otro lado, *las exigencias emocionales y afectivas* son cada vez más frecuentes en las empresas de servicios, quienes en el ánimo de ser más competitivas, para atraer más clientela, exigen a sus trabajadores un trato amable, sonrisas, frases de cortesía, además de las cargas típicas del puesto de trabajo, convirtiéndose en cargas adicionales de trabajo en puestos de trabajo típicamente femeninos.

FLEXIBILIDAD Y OPCIONALIDAD

El término “opcionalidad” es utilizado por Yáñez (1999) para significar las oportunidades de reacción de los trabajadores para obtener ventajas de la flexibilidad laboral, aumentando su capacidad de negociación frente al empleador. Entendiendo que la flexibilidad del trabajo comprende propuestas estratégicas en proceso donde participan diversos actores y que se trata de una construcción social en busca de equilibrios en las relaciones de poder de los agentes de la producción, donde unos aparecen como dominantes y otros como dominados (Yáñez, 1999; Lipietz, 1997) Ante las propuestas empresariales tendrían que desarrollarse nuevas formas regulatorias por parte de las organizaciones de trabajadores y de políticas laborales. Hasta ahora las respuestas de los trabajadores latinoamericanos han sido adaptativas, con escasa capacidad negociadora. Abramo (1999) destaca tres casos latinoamericanos donde se ha desarrollado una capacidad de negociación frente a la flexibilización laboral, con participación de los sindicatos o del Estado: los Acuerdos Nacionales de Productividad en México y en Argentina, y la Cámara Regional del Gran ABC Paulista en Brasil. A pesar de lo limitado de sus acciones, estos acuerdos constituyen un ejemplo de la necesidad de abrir paso a nuevas formas de regulación para reducir los efectos sociales negativos de las formas de flexibilización extendidas en América Latina.

Lipietz (1997) alerta acerca de la importancia de privilegiar las formas de flexibilidad laboral de implicación negociada, como estrategia ofensiva, por sus ventajas tanto para el capital (empleador) como para el trabajo (trabajador). Mientras que, las formas de flexibilidad orientadas a la reducción de costos tienen un alto costo social y ambiental.

Es importante también destacar que la mirada de género es imprescindible cuando analizamos el impacto de la flexibilidad laboral, para proponer medidas tendientes a preservar el derecho al trabajo de las mujeres en condiciones de trabajo dignas y equitativas con relación a los trabajadores masculinos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABRAMO, Laís (1999) *Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación*. En: Inserción Laboral Femenina. Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Editores: Jaime Ensignia y Sonia Yáñez. CEM. Santiago de Chile. 71-96
2. ACEVEDO, Doris (1993) *Mujer, Trabajo y Salud. Referencias a la situación venezolana*. Salud de los Trabajadores. Vol 1 N°1 Maracay, Venezuela. 50-55
3. ACEVEDO, Doris (1997) *Género y Flexibilización el Trabajo. Impacto en la Salud*. Cuadernos Mujer Salud/2. Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. Santiago de Chile. 28-36.
4. ANKER, Richard (1997) *La segregación profesional entre hombres y mujeres*. Revista Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra. Vol. 116. N° 3. pp. 27
5. APPAY, Beatrice. (1997) *Précarisation sociale et structurations productives*. En: Précarisation sociale, travail et santé. Institut de recherches sur les sociétés contemporaines. Paris. 509-553.
6. BAPTISTA, Asdrúbal. (1997) La Teoría Económica del Capitalismo Rentístico. Ediciones IESA. Caracas.
7. BENERÍA, Lourdes. (2001) *Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions*. Women at Work: A Challenge for Development. Marzo 17, 2001 Santiago de Chile. Pp. 29
8. BETHENCOURT, Luisa. (1991) *Imágenes del futuro sobre la condición de las mujeres en América Latina*. En: Imágenes del futuro social de América Latina. CENDES. Pp. 131-140
9. BETHENCOURT, Luisa. (1996) *Las Mujeres pobres en el mercado de trabajo: características de sus inserciones laborales*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Centro de Estudios de la Mujer. Universidad Central de Venezuela. Vol. N°1. Caracas. 49-70
10. BETHENCOURT, Luisa. (coord.) (2001) *Mujeres jóvenes excluidas: un estudio cuantitativo y cualitativo*. CENDES. Pp.47
11. BID. (1990) *La Mujer Trabajadora en América Latina* (tema especial) Progreso Económico y Social en América Latina. Informe 1.990. Washington. D.C.
12. BOULIN, Jean-Ives y SILVEIRA Rachel (1999) *Temps de travail et temps hors-travail: Vers de nouvelles articulations*. VIIème Journées de Sociologie du Travail: Temps, status et conditions de travail. Bologna 17, 18 y 19 Junio 1.999.

13. CEPAL. (1996) Panorama Social de América Latina. Capítulos I y III.
14. CARIOLA, Cecilia y otros. (1989) Crisis, sobrevivencia y sector informal. CENDES/ILDIS. Editorial Nueva Sociedad. Caracas.
15. EYRAUD, François (1993) *Igualdad de remuneración y valor del trabajo en los países industrializados*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 112 N° 2. 235-252
16. EUROPEAN FOUNDATION. (1997) *Gender and Working Conditions in the European Union*. Dublin. Irlanda.
17. FOUNDATION EUROPÉENNE (1996) *La Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail*. Dublin. Irlanda.
18. FRADER, Laura. (1997) *Précarité du travail et rapports sociaux de sexe*. En: Précarisation sociale, travail et santé. Institut de la recherche sur les sociétés contemporaines. Paris. 293-311.
19. GALBÁN, María (1998) *Género, conciliación de cargas de trabajo y salud en trabajadores administrativos de una industria de alimentos*. Trabajo especial de grado en Salud ocupacional. Postgrado de salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Maracay. Venezuela.
20. GIOVINCO, Josefina. (1997) *Prevalencia del Síndrome del Túnel del Carpo en Trabajadoras de una Empresa procesadora de Tabaco*. Trabajo especial de grado para optar al Título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Postgrado en Salud Ocupacional. Universidad de Carabobo. Maracay. Venezuela. Diciembre de 1.996
21. HIRATA, Helena (1996) *Marché du travail et genre*. Introducción. Actes de rencontres européennes organisée par la GDR Mage. Santé et travail. Emplois de service. Centre National de la recherche scientifique. Paris. 11-13
22. HIRATA, Helena (1996) *Division sexuelle du travail et du temps au Japon*. En *Femmes et partage du travail*. Alternatives sociologiques. Paris. 189-198
23. IRANZO Consuelo y col. (1997) Relaciones Laborales al Desnudo. Catálogo de equivocaciones en la competitividad venezolana. Venezuela Competitiva. CENDES-UCV. Caracas. Venezuela. Pp.19
24. LEE Eddy. (1996) “*Mundialización y empleo: ¿Se justifican los temores?*”. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 115 N° 5. 527-541.
25. LIPIETZ, Alain (1997) *Le monde de l'après-fordisme*. En: Précarisation sociale, travail et santé. Institut de recherches sur les sociétés contemporaines. Paris. 459-485

26. LOCKE, Richard y col. (1995) *Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanza de una investigación internacional*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 114 N° 2. 157-184
27. MINISTERIO DE SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL. MSAS. (1996) Plan Nacional Salud de los Trabajadores. Dirección General Sectorial de Salud. Comisión de Salud de los Trabajadores. Caracas. Pp.48
28. NACIONES UNIDAS (1995) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. 4 a 15 de septiembre. Beijing. China.
29. OCEI (1990, 1993, 1998, 2000) Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Venezuela.
30. OIT (1990) *La participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo*. El Trabajo en el Mundo. Capítulo 13. Tomo II. 221-256.
31. OIT (1992) El Trabajo en el Mundo. Oficina Internacional del Trabajo. Editorial Nueva Sociedad.
32. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. (1995) *Políticas de empleo y estrategias sindicales*. Seminario Regional para América Latina. Santiago, Chile 27 al 29 DE NOVIEMBRE DE 1.995. PP.15
33. QUINTERO, María de C. y PIRES Marinés. (1999) *A la recherche du temps actif: différence entre hommes et femmes*. VIIème Journées de Sociologie du Travail.: Temps, status et conditions de travail. Bologna 17-19 Junio. 1.999.
34. RANGEL, Alice (1996) *Globalización, Género y Trabajo*. Revista de la Escuela Sindical Nacional de Antioquia. N° 41. Colombia. Pp 27-31
35. RODRIGUES, Emilia y MARQUES Ana. (1999) *The time between work and private live*. VIIème Journées de Sociologie du Travail: Temps, status et conditions de travail. Bologna 17-19 Junio. 1999
36. STROOBANTS, Marcelle (1993) Sociologie du travail. Ediciones NATHAN. Paris. Pp. 126
37. TREMBLAY, Diane-Gabrièle y DE SEVE, Monique. (1.996) *Formes persitantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles*. En: Femmes et partage du travail. Alternatives sociologiques. Paris. 89-103
38. WASSERMAN, Ellen. (1999) *Environment, Health and Gender in Latin America: Trends and Research Issues*. Academic Press. 253-273. On line: <http://www/idealibrary>.
39. YÁÑEZ, Sonia (1999) *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. En: Inserción Laboral Femenina. Sindicalismo, género y

flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Editores: Jaime Ensignia y Sonia Yáñez.
CEM. Santiago de Chile. 97-109

CAPITULO V

LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES EN VENEZUELA

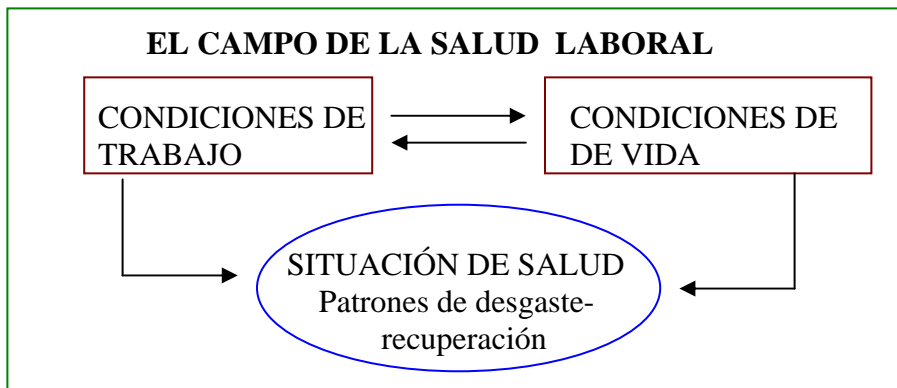
EL CAMPO DE LA SALUD LABORAL

El estudio de la relación entre el trabajo y la salud no es reciente, Hadad (1978) haciendo un recorrido histórico, refiere las contribuciones de Hipócrates (460-377 AC), Plinio el viejo (23-79 DC), George Bauer (1494-1555), Paracelso (1493-1541) A inicios del SXVIII los estudios de Ramazzini, médico italiano, considerado el padre de la salud ocupacional, demuestran asociación entre las condiciones de trabajo propias de determinadas ocupaciones y la salud de los trabajadores (Ramazzini, traducido por Moralejo y Pejenuate, 1983)

“ En efecto, es necesario reconocer que, a veces, de ciertas profesiones se les derivan a los que las practican males no pequeños, de modo que en donde esperaban obtener recursos para su propia vida y para el mantenimiento de su familia, no pocas veces contraen gravísimas enfermedades y, maldiciendo el oficio al que se habían entregado, acaban por abandonar la compañía de los vivos”.
(p. 87)

En el texto anterior se asoma una relación entre el trabajo y las condiciones de vida en el sentido de que el beneficio del trabajo, convertido en salario, debe servir para reproducir la vida y la familia del trabajador, sin embargo, cuando las condiciones de trabajo son inadecuadas, su efecto puede ser destructivo para ambos. Las condiciones de trabajo y de vida son vinculantes en el análisis de la salud en el trabajo. El estudio de las relaciones entre la salud y las condiciones de trabajo y de vida de las personas, tanto en el plano individual como colectivo es el campo de la salud laboral (Figura 1)

Figura 1.



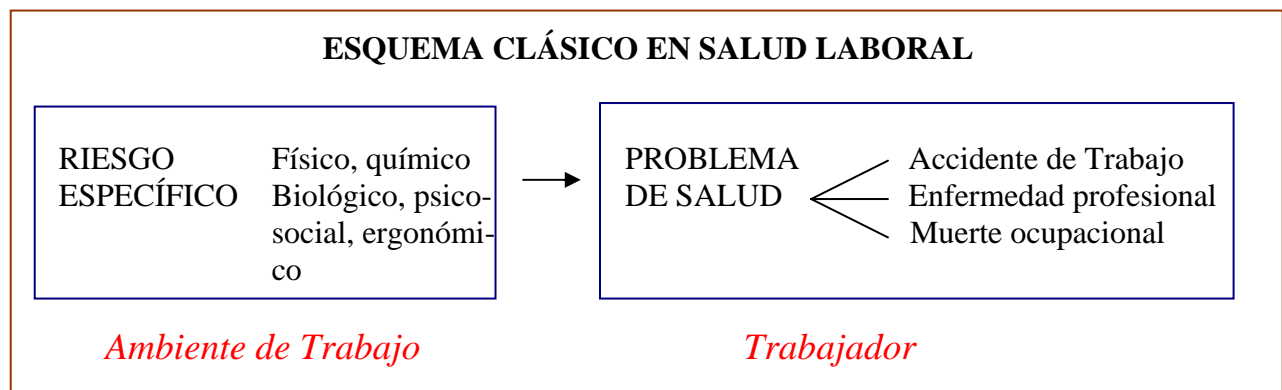
El espacio tradicional de los estudios y las prácticas en salud laboral ha sido la fábrica, el cual hoy resulta limitado porque la concentración de trabajadores en el sector industrial no supera el tercio del total de la fuerza de trabajo, distribuyéndose una mayor parte de los trabajadores entre los sectores de servicio y agrícola, con tendencia a un mayor crecimiento de la fuerza de trabajo en los servicios. Por otro lado, el empleo atípico o informal tiende a

crecer. Se hace necesario, entonces, una visión más amplia, orientada a la salud en el trabajo, para considerar los diversos espacios laborales: la fábrica, el taller o centro de trabajo, el domicilio, la calle, el campo; y también diferentes momentos en la vida laboral de los trabajadores: empleo, desempleo, subempleo, empleo informal. En cuanto a la distribución de los trabajadores por sexo, las mujeres tienden a concentrarse en la rama de servicios, por efecto de la segregación del empleo, ellas son mayoría entre los trabajadores informales, trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a domicilio.

El impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y muchas veces de su familia, es constante y amplio, dejando secuelas. Difícilmente se remite sólo al momento de la actividad de trabajo, por eso debe contemplarse la trayectoria laboral de los trabajadores. Por otro lado, el trabajo productivo no se reduce sólo a las grandes fábricas, un contingente importante de trabajadores labora en pequeños talleres, en su domicilio o en espacios externos en el trabajo informal.

El esquema clásico en salud laboral nos remite al estudio de los riesgos de exposición y la identificación de los problemas de salud que estos pueden ocasionar en una relación causa-efecto, considerando un modelo de organización del trabajo donde el trabajador permanece asignado a un puesto de trabajo durante toda la jornada, cumpliendo tareas específicas previamente asignadas. Ese esquema que se corresponde con el modelo taylor-fordista de producción (Figura 2), resulta limitado para estudiar adecuadamente la relación entre el trabajo y la salud porque no tiene capacidad de identificar muchos problemas de salud ocasionados por una multiplicidad de riesgos que actúan simultáneamente.

Figura 2.



Giovinco (1997) estudia la prevalencia del síndrome del túnel del carpo en trabajadoras reprocesadoras de tabaco en una fábrica de cigarrillos expuestas a repetitividad de la tarea, obteniendo como resultado que a pesar de la presencia de riesgos ocupacionales asociados a la patología estudiada como son los movimientos rápidos y repetitivos a un ritmo intenso, el estudio solo pudo demostrar claramente 8% de las trabajadoras afectadas, aunque la mayoría presentaban sintomatología anticipatoria, debido a que la mayor parte de las trabajadoras estudiadas eran contratadas eventuales y/o se desempeñaban como trabajadoras polivalentes, por lo que su exposición al riesgo específico era discontinua, pero estaban sometidas a una multiplicidad de riesgos. En este caso es imposible analizar la

salud con el esquema clásico de relación causa-efecto porque las formas de organización del trabajo introducen discontinuidad en la exposición y la acción de múltiples riesgos.

El concepto de *desgaste laboral* conviene más para estudiar de un modo más amplio y apropiado el impacto del trabajo en la salud de las personas, porque abarca además de los indicadores tradicionales (accidentes, enfermedades, incapacidad y muerte), otros indicadores como: síntomas inespecíficos, años de vida útil perdidos, reposos por enfermedad, malestares percibidos, etc. En este sentido, Rodríguez (1993) hace referencia al concepto de desgaste obrero de Laurell con una connotación histórica y colectiva.

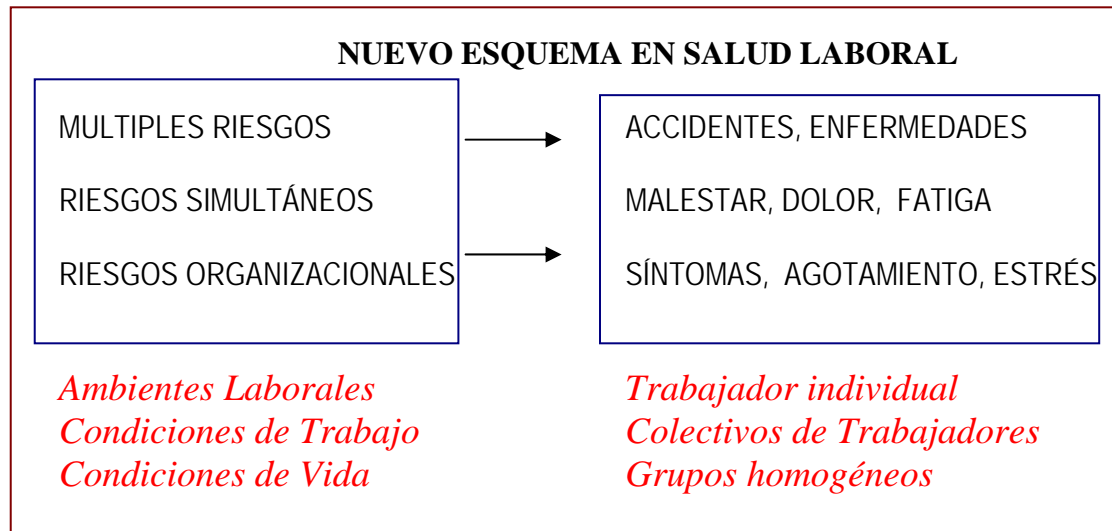
“El concepto de desgaste obrero es otra forma, más globalizadora, de aproximarse a las vinculaciones entre salud y trabajo, parte de saber que los obreros mueren más, pero no solamente por enfermedades y accidentes de trabajo. Asa Cristina Laurell expresa que el concepto de desgaste nos permite consignar las transformaciones negativas, originada por la acción dinámica de las cargas en los proceso biopsíquicos humanos. El desgaste puede ser definido entonces, como la pérdida de capacidad efectiva y/o potencial, biológica y psíquica. Los indicadores de desgaste que más se han utilizado, refiere, son los signos y síntomas inespecíficos, el perfil patológico, los años de vida útil perdidos, el envejecimiento precoz y la muerte prematura. Los procesos de desgaste, parece obvio señalarlo, no son ahistóricos, por el contrario se dan en condiciones sociales y de relaciones de producción determinadas. Cuando hablamos de desgaste no estamos haciendo referencia a casos individuales sino a colectivos”. (pp 26 y 27)

Las transformaciones económicas de los últimos tiempos han tenido su impacto en la salud de los trabajadores. Los cambios en la organización social del trabajo afectan las condiciones de vida de los trabajadores y su familia, repercutiendo en su estado de salud. Rodríguez (1993) muestra, mediante resultados de diversas investigaciones, como las nuevas formas de organización del trabajo pueden afectar a la salud de los trabajadores, tanto positiva como negativamente, dependiendo de la importancia que se le dé al trabajador en su calificación y al control de su trabajo, así como en la relación con los medios de trabajo y en el papel en el proceso de producción. Por ejemplo, menciona estudios suecos que dan como resultado “una menor posibilidad de trastornos y muerte entre quienes tenían carga de trabajo mediana, combinada con alto control de la situación de trabajo”. El mismo autor alerta sobre el efecto perverso de la introducción de nuevas tecnologías que, pretendiendo mejorar el proceso de producción y aliviar la carga de trabajo del trabajador, se convierte en un factor perturbador de su salud, terminando el trabajador controlado por los medios de trabajo “siendo herramienta de aquellas que debían ser sus herramientas”.

Estas nuevas situaciones, derivadas de los cambios en la organización del trabajo, que modifica las tradicionales relaciones de trabajo, exige que el conocimiento en *salud laboral* supere el esquema tradicional monocausal del estudio de la enfermedad producida por riesgos dramáticos, por un enfoque multicausal e integral que considera la acción sinérgica de múltiples riesgos, muchas veces silenciosos; y una valoración de la situación de salud en la enfermedad, antes de la enfermedad y más allá de la enfermedad, en la identificación de molestias y síntomas en el cuerpo, en la mente, en las emociones y la percepción de los trabajadores.

Diversos autores han planteado la importancia de estudiar la relación entre las nuevas formas de organización del trabajo y la salud de los trabajadores, debido a la inoperancia del esquema clásico de análisis e intervención en salud ocupacional. Un nuevo enfoque debe expresar los cambios ocurridos en la organización social del trabajo (Figura 3)

Figura 3.



Noriega y Cuellar (1996) en su reflexión acerca de este nuevo reto de la salud en el trabajo proponen reorientaciones en los abordajes analíticos y metodológicos de la salud en el trabajo para dar cuenta de las nuevas realidades laborales.

“Ahora el centro de la discusión está en los procesos determinantes de la salud de los trabajadores: la reproducción social, el proceso de producción y el proceso laboral, el control y el contenido del trabajo, las formas específicas de explotación y enajenación, la relación entre demanda laboral y control del trabajo, y el puesto de trabajo como expresión colectiva. La relativa homologación de las nuevas formas de trabajo permite que estas metodologías tengan utilidad para muchos trabajadores y no sólo para aquellos tradicionalmente considerados como industriales. La nueva situación laboral favorece las exigencias laborales y/o los estresores como elementos directamente relacionados con carga psíquica (subcargas y sobrecargas cualitativas y cuantitativas) y con trastornos como estrés, fatiga y patología mental y psicosomática”

LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

El estudio y las prácticas de salud en el trabajo se han concentrado en los espacios laborales donde predominan los hombres, excluyendo a las mujeres de estos estudios. Messing (1991) señala una falta de información sobre problemas comunes y específicos de las ocupaciones tradicionales de las mujeres en su relación con la salud.

“la investigación en salud y seguridad en el trabajo tiene una tendencia a excluir a las mujeres, mientras que la investigación sobre la salud de las mujeres tiene una tendencia a excluir las variables del empleo” (p. 7)

Por otro lado, los estudios en salud ocupacional de las mujeres y las políticas de salud laboral hacia las mujeres han estado centrados en conocer y evitar los trastornos que al sistema y a la función reproductiva pudiera ocasionar las condiciones de trabajo. Esto se traduce en un enfoque maternalista y fundamentalmente biológico de la salud ocupacional de las mujeres.

El tratado de las enfermedades de los artesanos es escrito por Ramazzini (1983) y publicado por vez primera, en latín, en el año 1.700. En esa obra de los 54 oficios analizados 49 corresponden a oficios masculinos y cinco a oficios femeninos: comadronas, nodrizas, lavanderas, tejedoras y vírgenes consagradas (monjas). Los problemas de salud considerados son casi todos referidos a las funciones del sistema reproductor. En el oficio de las tejedoras señala:

“Este tipo de trabajo es ciertamente fatigoso, pues se ejercita todo el cuerpo ambas manos, los brazos, los pies y la espalda, de manera que no hay parte alguna que no se esfuerce al mismo tiempo en esta tarea. ...las mujeres tejen sentadas, pero de tal manera que, en cierto modo parecen estar de pie. Dado pues que se trata de un oficio fatigoso, tiene sus inconvenientes propios, especialmente para las mujeres; pues, si están embarazadas, fácilmente abortan y expulsan el feto, de lo cual sobrevienen luego muchos males. ...puede ocurrir que las menstruaciones les fluyan con mucha abundancia si en esos días se dedican al tejido más de lo conveniente” (Ramazzini, traducido por Moralejo y Pejenuate, 1983 p.300)

Asimismo, las medidas de protección a la salud de la trabajadora han sido dirigidas casi exclusivamente al resguardo del feto (embarazo) y el recién nacido, hasta nuestros días, en casi todo el mundo. El interés de la OIT también se ha orientado en este sentido, desde su creación en 1.919. Bajo su influencia, las Leyes del Trabajo de casi todos los países del mundo han incorporado medidas de protección al embarazo identificándolas como protección a la trabajadora. Por otro lado, se ha obviado la participación del hombre en la reproducción biológica al no considerársele como sujeto de medidas de protección. Existen diferencias en el impacto de los riesgos presentes en el ambiente de trabajo a la salud reproductiva de ambos sexos. Siendo menos evidente o visible el daño que puedan causar en el sistema reproductor de los hombres, las acciones de protección son dirigidas, fundamentalmente, a las mujeres y, sobre todo, en el período de embarazo, por lo inobjetable del evento. Según Messing (1991) existen pocos estudios sobre el impacto de los riesgos del trabajo en la fisiología de las mujeres embarazadas, o sobre la menstruación y la lactancia materna, porque el interés se centra en el producto del embarazo, más no en la trabajadora embarazada y de cómo los cambios corporales o fisiológicos pudieran afectar su relación con el trabajo.

La aplicación de políticas de protección ha tenido un efecto discriminatorio en el trabajo de las mujeres al excluirlas de ciertos trabajos que resultan nocivos al embarazo, como es el caso de la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y del empleo femenino en trabajos donde hay exposición al plomo, ante la inadvertencia de que el plomo también es nocivo a la fertilidad masculina. También existe la creencia de que las mujeres son más susceptibles

a las sustancias químicas, pero la evidencia científica señala que puede haber comportamientos distintos por sexo, y no se puede asegurar que uno u otro sexo sea más tolerante a las sustancias químicas en general (Rodríguez, 1994) En lugar de discriminar a las mujeres, excluyéndolas de trabajos que presentan riesgos considerados nocivos, se debería disminuir la nocividad de los riesgos para ambos sexos.

La investigación en salud laboral de las mujeres ha sido poco e insuficientemente estudiada o deliberadamente evadida, en la creencia de que los trabajos que realizan las mujeres no presentan riesgos importantes a su salud (Acevedo, 1995) Messing (1998) señala que los tipos de problemas de salud relacionados con el trabajo que presentan las mujeres no tienen reconocimiento y por ello no son tomados en cuenta en salud ocupacional y alerta sobre lo inadecuado de la tendencia a ver separadamente, sin conexión, la salud de las mujeres, el trabajo de las mujeres y la salud ocupacional de las mujeres, cuando en realidad están interconectados.

A partir de los ochenta se han incrementado los estudios que analizan la perspectiva de la división sexual del trabajo y sus consecuencias en las condiciones de trabajo y en la salud ocupacional (Hirata, 1997) Desde esta perspectiva se amplía el campo de estudios en la salud ocupacional de las mujeres y el análisis de las diferencias con los trabajadores varones. Diversos estudios del Centro de estudios de las interacciones biológicas entre la salud y el ambiente (CINBIOSE) han mostrado que hombres y mujeres aún desempeñando el mismo oficio realizan tareas diferentes y tendrán problemas de salud distintos, lo que hace imposible la extrapolación de riesgos, estudiados en trabajadores masculinos, a las mujeres (Messing, 1998)

La tendencia actual es a una precarización del trabajo que afecta aún más a las mujeres trabajadoras, por ello diversos grupos de investigación en salud laboral han orientado sus estudios para develar esta realidad.

« los nuevos modelos de organización del trabajo basados en la generalización de la flexibilidad productiva, parecen tener como resultado el aumento de la precariedad del empleo y de las condiciones de trabajo. Se destaca el aumento de trabajo a tiempo parcial y de las modalidades de empleo llamadas « atípicas ». ¿Cuáles son las consecuencias de esta evolución del empleo, de acuerdo al sexo, sobre la salud? ¿Cuáles son las diferencias y las convergencias en las condiciones de trabajo y su relación con la salud de hombres y mujeres? Pueden estas diferencias ser explicadas a la desigual distribución del trabajo doméstico en hombres y mujeres trabajadores? » (Hirata, 1996) [Traducido del francés por la autora]

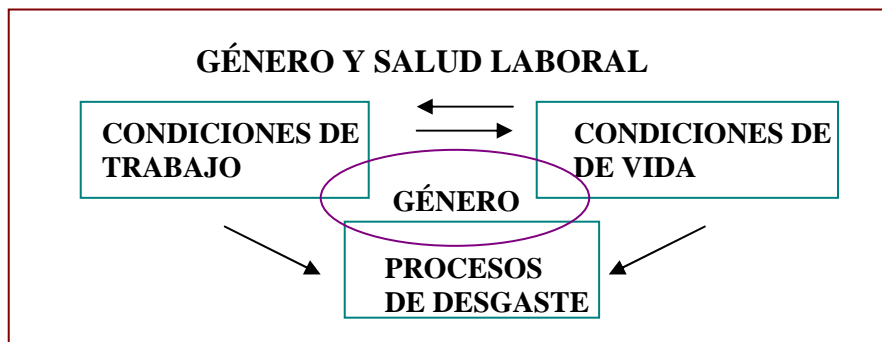
GÉNERO Y SALUD LABORAL

Para responder las interrogantes colocadas por Hirata, el abordaje conceptual de Género contribuye a la explicación de la segregación, la discriminación sexual en el trabajo y la división sexual del trabajo. El *enfoque de género* en salud laboral nos permite considerar los aspectos particulares en la inserción al trabajo de hombres y mujeres, para distinguir sus condicionantes y reconocer las igualdades y las diferencias en la presentación de los problemas de salud de los trabajadores y las trabajadoras. Visibilizar las verdaderas

condiciones de trabajo de las mujeres y entender cómo se manifiestan las relaciones sociales de sexo en el trabajo.

El posicionamiento diferencial de hombres y mujeres en el mercado de trabajo se fundamenta, por un lado, en la reproducción social de las relaciones de género, definidas por la división sexual del trabajo, la segregación, la subordinación y la discriminación en el medio de trabajo, y, por otro lado, en las condiciones particulares de vida de las mujeres, que varían de acuerdo a su pertenencia de clase social. La inserción laboral de hombres y mujeres difiere por sectores de ocupación, formas de contratación, remuneración y asignación de funciones y tareas, produciendo una particularización genérica de las condiciones de trabajo que afecta diferencialmente a hombres y mujeres con un impacto también diferencial sobre su salud y en los procesos de desgaste, como lo ilustra la figura 4, acerca de la intermediación de género en salud laboral.

Figura 4.



Como ejemplo de una interpretación de género en relación con la salud laboral refiero uno de los indicadores más usados en salud del trabajo, los accidentes de trabajo, para el cual, las trabajadoras aparecen siempre subrepresentadas. Entiendo que en este evento de salud se produce un efecto de opacidad o invisibilidad de la situación real en cuanto a los accidentes laborales de las mujeres mediado por la ideología de género que nos orienta a interpretar que el trabajo de las mujeres no es peligroso, puesto que los hombres se accidentan más y que por tanto es menos prioritario estudiar o atender los problemas de salud laboral de las mujeres. Por efecto de la división sexual del trabajo, las mujeres están más concentradas en trabajos que no reportan accidentes, aunque ocurran, como el trabajo a domicilio, el sector informal o el servicio doméstico; o están menos expuestas a trabajar con máquinas pesadas; pero, están expuestas a posiciones prolongadas y tareas repetitivas que les ocasionan daños crónicos y discapacitantes como las lesiones por esfuerzo repetitivo, que por su impacto puede considerarse una condición de trabajo muy peligrosa que repercute en su vida laboral y familiar, produciendo un fuerte deterioro a su salud física y mental. En Venezuela, las estadísticas de accidentes laborales están referidas a aquellos accidentes 'denunciados' por los trabajadores o por los empresarios, debido a que están obligados legalmente a la denuncia, pero prevalece la idea de que buena parte de los accidentes laborales femeninos pasan inadvertidos o no son denunciados por la levedad de los mismos.

La visión de peligrosidad está determinada por la miopía ideológica de género, subestimando los riesgos de salud de las mujeres trabajadoras. Un claro ejemplo de esta situación puede ser apreciado en un estudio de Giannasi (1997) donde encuestan dos mil trabajadoras de una fábrica de montaje electrónico en Sao Paulo, caracterizando la situación de la afectación por lesiones por esfuerzo repetitivo como epidémica, e identifican dentro de las condiciones de trabajo causales: intensificación de ritmos y contenidos de trabajo, falta de pausas, reducción de intervalos para ir al baño y comer, jornadas largas, mobiliario y herramientas inadecuados. Las lesiones por esfuerzo repetitivo va restringiendo progresivamente la capacidad funcional de quien la padece, produciendo limitaciones e incapacidades para el trabajo productivo y para las tareas domésticas que les impiden realizar muchas actividades como lavar, barrer, coser, y arreglos personales como vestirse y peinarse.

Esa manera de las mujeres insertarse al trabajo, donde se establece una continuidad entre las actividades productivas y reproductivas, hace que el impacto de las condiciones del trabajo productivo sobre su salud tiene repercusiones no sólo en el espacio laboral sino también en el doméstico, y las condiciones de trabajo actúan en sinergia con las condiciones de vida sobre la salud-enfermedad, afectando los procesos de desgaste-recuperación.

LA SALUD LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN VENEZUELA

En nuestro país, poco sabemos acerca de la salud de las mujeres en relación con su trabajo por diversas razones: 1. en las investigaciones en salud de las mujeres, el trabajo no es considerado un condicionante ni determinante de su salud. 2. Las escasas investigaciones en salud laboral en el país, consideran poco los espacios laborales donde predominan las mujeres 3. Las estadísticas en salud laboral, al presentarse indiferenciadas por sexo, parecieran estar dando cuenta sólo de la salud de los trabajadores varones.

Para aproximarnos a una apreciación de la situación de salud laboral de las mujeres en Venezuela, presentaré inicialmente un perfil general de salud de las mujeres para, luego pasar a la situación específica de salud laboral, basándome en las estadísticas de salud disponibles, en algunos datos parciales de salud laboral y en los resultados de investigaciones realizadas en los últimos años en el país.

PERFIL GENERAL DE SALUD DE LAS MUJERES ADULTAS EN VENEZUELA.

¿Cuál relación con el trabajo?

Si el trabajo es un determinante fundamental en los procesos de desgaste-recuperación, los perfiles de salud deben tener relación con las condiciones de trabajo, además de las condiciones de vida. Los indicadores tradicionales de salud se refieren a las tasas de morbilidad y mortalidad. En Venezuela, los diagnósticos de salud de población emanados por el Ministerio de Salud están basados en los indicadores de esperanza de vida, años

potenciales de vida perdidos, mortalidad y morbilidad, los cuales se presentan desagregados por sexo, excepto los de morbilidad. Los datos de morbilidad son escasos y de baja cobertura, calculándose que el sistema existente sólo cubre 44% de los casos correspondientes a la población que busca atención en las instituciones públicas (MINSAS). OPS/OMS, 1997) Los datos de morbilidad no se informan discriminados por sexo, lo que presenta un obstáculo para conocer la situación de salud de las mujeres. En cuanto a la mortalidad por causa, se observa sobremortalidad femenina por causas de enfermedades cerebrovasculares, tumores de todo tipo y diabetes mellitus (Cuadro N° 1)

CUADRO N° 1
TASAS DE MORTALIDAD POR CAUSA Y SEXO. VENEZUELA, 1995
(Tasas por cien mil habitantes)

| CAUSA | MUJERES | HOMBRES |
|----------------------------------|---------|---------|
| TASA GENERAL | 4,5 | 6,2 |
| TASA DE MORTALIDAD | | |
| EN MENORES DE 5 AÑOS (*) | 29,8 | 36,5 |
| ENFERMEDADES TRANSMISIBLES | 56,9 | 69,8 |
| ENFERMEDADES CIRCULATORIAS | 157,2 | 174,7 |
| ENFERMEDADES CEREBROVASCULARES | 44,1 | 41,1 |
| TUMORES DE TODO TIPO | 76,3 | 73,5 |
| DIABETES MELLITUS | 22,9 | 19,3 |
| ACCIDENTES (EXCLUIDO TRANSPORTE) | 11,1 | 29,5 |
| ACCIDENTES DE TRANSPORTE | 10,7 | 43,2 |

Fuente: Elaborado a partir de datos de MINSAS. OPS/OMS (1997)

(*) Tasa por mil nacidos vivos

Para el año 1999, las dos primeras causas de muerte para ambos sexos son las enfermedades del corazón y el cáncer, mientras que la tercera causa en las mujeres corresponde a las enfermedades cerebrovasculares, y en los hombres los accidentes de todo tipo (Cuadro N° 2)

Cuadro N° 2
CINCO PRIMERAS CAUSAS DE MORTALIDAD POR CAUSA Y SEXO.
VENEZUELA, 1999. Porcentaje.

| CAUSA | MUJERES | HOMBRES |
|--------------------------------|---------|---------|
| ENFERMEDADES DEL CORAZÓN | 23,2 | 21,46 |
| CANCER | 18,1 | 13,7 |
| ACCIDENTES DE TODO TIPO | 04,63 | 10,58 |
| SUICIDIOS Y HOMICIDIOS | | 08,45 |
| ENFERMEDADES CEREBROVASCULARES | 10,34 | 06,87 |
| DIABETES | 07,43 | 04,69 |
| ENFERMEDADES CRÓNICAS RESP. | | |
| INFLUENZA Y NEUMONÍA | 06,64 | 05,55 |

Fuente: Anuario de Mortalidad. 1999. Ministerio de Salud y Desarrollo Social. República Bolivariana de Venezuela. Agosto, 2000

Rodríguez (1994) refiere algunos estudios donde se ha conseguido asociación entre mortalidad cardiovascular prematura y enfermedades coronarias en las mujeres, con ambiente de trabajo y ocupación. En uno de los estudios epidemiológicos referidos de riesgo relativo del primer infarto en mujeres según sus ocupaciones, resultaron con mayor elevación de riesgo las tareas de producción, servicios de protección civil, asistentes de cocina, cuidadoras de edificio, enfermeras y asistentes hospitalarias (Hamar, 1992 referido por Rodríguez, 1994)

“En los tiempos presentes suscita una profunda preocupación el avance en términos absolutos y relativos de las enfermedades degenerativas, en particular las tumorales y las cardiovasculares. Este avance no puede ser atribuido tan solo a modificaciones en el estilo de vida personal. Por el contrario, y aún sin perder de vista que la multicausalidad está en el origen de estas afecciones, son cada día más los elementos que muestran asociación entre cáncer y trabajo o cardiovasculopatías y ocupación” (Rodríguez, 1994 p. 67)

En Venezuela, la proporción de mortalidad no diagnosticada pasa de 17,8 en 1983 a 10,6 en 1990 observándose una tendencia a la disminución, sin embargo, en la mortalidad femenina esta proporción es mayor, manteniéndose durante todo ese período un diferencial por sexo estable (Núñez, 1995)

La expectativa media de vida de las mujeres es superior a la de los hombres: 74,9 años en las mujeres y 69,1 en los hombres para 1995 (MINSAS. OPS/OMS, 1997) Señala Núñez (1995) que “las mujeres, pese a gozar de una mayor esperanza de vida que los hombres, muestran mayores índices de morbilidad” Los diferenciales de morbi-mortalidad por sexo pueden ser, al menos parcialmente, explicados por la discriminación social de sexo. Gómez (1993) analiza la sobremortalidad femenina en la niñez en países de AL atribuida a prácticas discriminatorias que tienen que ver con distribución intrafamiliar de alimentos y de recursos para la salud que afectan negativamente las oportunidades de sobrevivencia de las niñas.

Los estudios de situación de Salud de la Mujer sólo hacen referencia a la función reproductiva. Así, se señala que la tasa de mortalidad por cáncer de cuello uterino presenta tendencia a disminución, siendo de 17 muertes por cien mil mujeres en 1960 y de 8,2 en 1990; la tasa de cáncer de mama ha aumentado de 20% en el mismo período (OPS/OMS, 1993) Asimismo, las neoplasias malignas ocupan el segundo lugar en años potenciales de vida perdidos (APVP) en las mujeres, aportando el 10% del total de APVP, mientras que en los hombres se sitúa en el séptimo lugar aportando 4,9% del total de APVP (MINSAS. OPS/OMS, 1997) No se realizan estudios de causalidad, pero expertos en salud ocupacional estiman que entre 5 y 20% de los casos de cáncer tienen relación con la ocupación (Tennasse, 1995)

La mortalidad materna se estima en 6,6 por diez mil nacidos vivos para 1995 presumiéndose subregistro (MINSAS. OPS/OMS, 1997) Por otro lado, los programas de planificación familiar y control de embarazos tienen una cobertura muy baja y la tasa de mortalidad es mayor en los grupos de población de peores condiciones de vida (Núñez, 1995) El riesgo reproductivo representa la probabilidad de una mujer de morir por causas maternas durante su vida reproductiva y se estima en promedio para Venezuela, en el

período de 1985-1990, de una en 434, pero en el estrato V de peores condiciones de vida es de una en 200 La mortalidad por causas obstétricas y abortos ocupa el tercer lugar en las mujeres de 15-24 años y el cuarto lugar en las de 25-44 años, para 1990 (Núñez, 1995)

“...el riesgo reproductivo y las muertes maternas han sido relacionadas en algunos otros estudios no sólo con la edad de la madre y con menores oportunidades de recibir cuidados prenatales y a la atención al parto, sino también con su situación nutricional y su más frecuente exposición a agentes infecciosos y tóxicos peligrosos en los sitios de trabajo” (Núñez, 1995 p. 29)

La tasa global de fecundidad, que se refiere al número promedio de hijos vivos que tendría una mujer al final de su ciclo reproductivo, pasa de 5,2 en 1972 a 3,5 en 1992, considerada dentro del grupo medio-bajo para los países de AL, dicha tasa es de 5,6 en el grupo V de población que tiene 60% de necesidades básicas insatisfechas y, por tanto, peores condiciones de vida (Núñez, 1995)

CUADRO N° 3

INDICADORES DE SALUD REPRODUCTIVA POR ESTRATO SOCIAL. VENEZUELA 1990

| ESTRATO | MORTALIDAD MATERNA Promedio 1985-90 | RIESGO REPRODUCTIVO Promedio 1985-90 | TASA GLOBAL DE FECUNDIDAD 1990 | TASA ESPECÍFICA DE FECUNDIDAD. 1990 |
|----------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| I | 0,54 | 1/550 | 2,94 | 104,36 |
| II | 0,44 | 1/500 | 3,12 | 120,30 |
| III | 0,59 | 1/340 | 4,20 | 152,54 |
| IV | 0,74 | 1/200 | 5,68 | 198,73 |
| PROMEDIO | 0,60 | 1/434 | 3,58 | 132,66 |

Fuente: Elaborado a partir de los datos de Núñez (1995)

Se estima que 70% de los nacimientos, en 1992, correspondieron a madres de 20 a 34 años y 20% a menores de 20 años. Estas son edades en las cuales la tasa de incorporación de las mujeres al trabajo productivo es elevada, dando lugar a una simultaneidad de cargas de trabajo y exigencias que pueden afectar la salud.

INDICADORES DE SALUD LABORAL

En Venezuela, como en casi todo el mundo, los indicadores oficiales de salud laboral son los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y la discapacidad laboral. Estos datos son recopilados por el sistema de seguridad social (IVSS) que afilia apenas el 30% de la población trabajadora y sus familias. La División de Medicina del Trabajo del IVSS registra los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y las incapacidades laborales por Estado y por totales nacionales, sin embargo, esta información no se presenta desagregada por sexo, lo que dificulta conocer la situación particular de las mujeres. En ocasión del II Congreso Nacional de Mujeres efectuado en 1.991, Bolívar y Rodríguez (1991), presentaron un informe acerca de los indicadores de salud laboral en las mujeres, que correspondió al período 1.970-87, del que podemos extraer la información siguiente: de los accidentes en el trabajo registrados, 4% correspondía a mujeres trabajadoras, en su

mayoría, de las industrias manufactureras de textil, confección de ropa y calzado, productos alimenticios, fábricas de papel y fábricas de productos de limpieza. En cuanto a las enfermedades profesionales registradas en ese período, 42% corresponden a las mujeres trabajadoras, manifestando una tendencia a aumento de incapacidades laborales femeninas por enfermedad profesional (Rodríguez y Bolívar, 1991) Las enfermedades profesionales declaradas más frecuentes en las trabajadoras son las dermatitis, hipoacusia y neumopatías (Cuadro N°4)

CUADRO N° 4

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LAS TRABAJADORAS EN VENEZUELA. 1970-87.

| Enfermedad profesional | Porcentaje | Sector de trabajo más frecuente |
|-----------------------------|------------|--|
| Dermatitis | 37,9 | Industria textil y de alimentos |
| Hipoacusia | 30,4 | Industria textil, alimentos y equipos |
| Neumopatías | 17,0 | Industria textil y alimentos |
| Hidrargirismo | 04,7 | Servicios públicos odontológicos, fabricación de equipos de medidas. |
| Neurosis | 03,7 | Educación pública. Industria textil |
| Afecciones osteoarticulares | 03,1 | Servicios públicos. Industria textil y de Alimentos. |
| Otros | 03,2 | |

Fuente: Elaborado a partir del trabajo presentado por Rodríguez, Bolívar y col. (1.991)

Como quiera que la información presentada procede de los registros de la División de Medicina del Trabajo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, representa a la población trabajadora afiliada a ese Instituto, quedando fuera un contingente de trabajadoras muy grande que no están afiliadas a la seguridad social y que su morbilidad ocupacional queda oculta en la morbilidad general de los servicios de salud.

CUADRO N° 5

ACCIDENTES DE TRABAJO POR RAMA INDUSTRIAL EN TRABAJADORAS. ACUMULADO 1970-1987

| RAMA INDUSTRIAL | PORCENTAJE | CIUDADES | PORCENTAJE |
|-----------------|------------|--------------------|------------|
| TEXTIL | 24,7 | Maracay-LaVictoria | 25,3 |
| ALIMENTOS | 13,1 | Valencia | 18,0 |
| CONFECCIÓN | 09,5 | Caracas | 17,7 |
| EQUIPOS | 08,8 | Puerto Ordaz | 09,0 |
| CUERO Y CALZADO | 08,2 | Maracaibo | 06,6 |
| JOYAS | 07,9 | | |
| PAPEL | 07,5 | | |
| COSMÉTICOS | 06,4 | | |
| OTROS | 14,0 | | |
| TOTAL | 100,0 | | |

Fuente: Elaborado a partir de los datos de Rodríguez y col. (1991)

A pesar de que los accidentes de trabajo en las trabajadoras sólo representan el 4% del total de accidentes reportados por la División de Medicina del Trabajo, la accidentalidad de las operarias industriales es alta 42,2% de los accidentes reportados corresponden a la rama textil, incluyendo telares y confección, y 13,1% a la rama de alimentos (Cuadro N°5) La región geográfica que más reporta accidentes es la central, entre Valencia, Maracay, La Victoria y Caracas, que es la zona donde se asienta la mayor cantidad de empresas manufactureras.

RESULTADOS DE INVESTIGACIONES REALIZADAS EN VENEZUELA.

El interés por el estudio del impacto del trabajo en la salud de las mujeres, en Venezuela, es muy reciente y ha marchado paralelo al inicio de los estudios en postgrado en salud de los trabajadores. En el año 1991, el postgrado de salud ocupacional e higiene del ambiente laboral, organizado por el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores de la Universidad de Carabobo (CEST-UC) y por la Escuela de Malariología y Saneamiento Ambiental, en Maracay, declara los estudios en salud laboral de las trabajadoras como una de sus áreas prioritarias, creando para ello, el programa docente Mujer, Trabajo y Salud y la línea de investigación en esa área. Igualmente, en el ánimo de fortalecer la capacidad investigativa en el tema, se inicia, en 1994, un convenio de cooperación con el Centro de interacciones biológicas entre la salud y el ambiente (CINBIOSE) de la Universidad de Québec, el cual tiene una amplia experiencia en los estudios de salud laboral de las mujeres. Hemos impulsado algunas investigaciones en el área de Mujer, Trabajo y Salud en los últimos seis años y promovemos el desarrollo de este tema en otros centros de formación superior en salud laboral, teniendo como realizaciones su inclusión en los postgrados de Salud Ocupacional y de Desarrollo Integral de la Mujer en la Universidad Centro-occidental Lisandro Alvarado en Barquisimeto. Estos hechos han favorecido el desarrollo de los estudios en salud laboral de las mujeres en los últimos años.

Las investigaciones en el país son aún escasas pero nos están permitiendo conocer las condiciones de trabajo de las mujeres, cómo comparten sus energías entre el trabajo productivo y reproductivo, y de qué manera estas cargas de trabajo afectan su salud. Seguidamente presento el conocimiento que se ha obtenido de investigaciones realizadas en nuestro país, en diversos sectores de la actividad laboral, algunas desde el CEST y otras por investigadores e investigadoras independientes y de otras instituciones.

SECTOR INDUSTRIAL-MANUFACTURERO

Para 1998, el sector industrial en Venezuela, agrupa 12,7% de la fuerza de trabajo (OCEI, 1998) y de ellos 31% son mujeres. De todas las mujeres estimadas en la fuerza de trabajo 12% corresponden al sector industrial y de ellas 47% están en las ramas de textil (que incluye tejido, confección y calzados) y 18% en alimentos. La región central del país agrupa la mayor cantidad de trabajadoras de las ramas de textil y alimentos Entre 1990 y 1998 la participación absoluta de mujeres en el sector industrial ha aumentado en un 24% en ese período se incorporan 71.788 mujeres a la industria manufacturera, pero su participación relativa en la fuerza de trabajo femenina ha disminuido pasando de 13,8% a 11,7% El crecimiento de los trabajadores industriales varones fue de 15% entre 1990 y 1998 (OCEI, 1990 y 1998)

En el CEST se han realizado estudios entre obreras de las fábricas de textiles, de alimentos y plásticos, que son las ramas que concentran la mayor proporción de mujeres entre los operarios industriales, y en trabajadoras en funciones administrativas en las industrias.

La salud laboral de operarias industriales

Las enfermedades profesionales más frecuentes diagnosticadas en estos sectores son dermatitis, hipoacusias y neumopatías (Cuadro N° 4), lo cual guarda estrecha relación con los riesgos de trabajo a los cuales están expuestas estas trabajadoras: ruidos, polvos, humedad, etc.

Las operarias de una industria procesadora de cerdos se quejan de problemas osteoarticulares y frecuentes dolores musculares, dermatitis, y sufren accidentes frecuentes como: caídas, heridas y quemaduras (Acevedo y col. 1996)

En el sector textil hemos encontrado que las operarias industriales presentan mayor riesgo relativo para abortos (2,4) y bajo peso al nacer (7,4) de sus hijos que las amas de casa de su misma condición social, y que los abortos se presentan en casi su totalidad en trabajadoras de las líneas de producción en hilanderías y enconado, quienes trabajan jornadas de ocho horas diarias en posición de pie y moviéndose de un lado a otro de la línea (Borges y Acevedo, 1995)

Las trabajadoras del plástico se quejan de un trabajo muy exigente, con sobrecarga de trabajo y realización de tareas simultáneas; los ritmos de trabajo son muy rápidos, siendo muy difícil, en estas condiciones, establecer estrategias de disminución de carga de trabajo (Zanini, 1999)

Las condiciones de trabajo de las operarias industriales textiles se caracterizan por exposición a ruido, jornadas largas, ritmo de trabajo intenso, monotonía en la tarea, posiciones estáticas y sobrecarga física de trabajo (Borges y Acevedo, 1995) En la procesadora de cerdos los riesgos percibidos por los trabajadores y las trabajadoras son similares, caracterizándose por: ruido, humedad en pisos, calor y frío (los hombres más expuestos a bajas temperaturas) y sobrecarga física de trabajo (Acevedo y col. 1996) Los principales riesgos a los que están expuestas las procesadoras de tabaco para la elaboración de cigarrillos son: ritmos intensos, repetitividad y monotonía, exposición a polvo de tabaco, olores irritantes y riesgos psíquicos derivados de la organización del trabajo. Los daños a la salud que presentan estas trabajadoras con más frecuencia son: problemas osteomusculares, estrés e insatisfacción laboral (Giovinco, 1997) En una fábrica de vasos plásticos las trabajadoras están expuestas a ruido, calor, posiciones incómodas, repetitividad, ritmos rápidos y sobrecarga de trabajo, presentando dolores en hombros y fatiga en miembros superiores y nuca (Zanini, 1999)

Las jornadas laborales de las operarias industriales son extensas promediando entre 44 y 48 horas semanales, laboran en su mayoría, en turnos fijos, muy pocas rotan en turnos diurnos y no hacen horarios nocturnos. La rotación de turnos y el trabajo nocturno son efectuados mayormente por operarios varones. Se ha introducido en los últimos años la

modalidad del trabajo eventual o por contrataciones temporales dependiendo de la demanda productiva.

En los procesos de trabajo industrial se observa una marcada *división sexual del trabajo* hay puestos de trabajo típicamente femeninos y otros típicamente masculinos y muy pocos puestos que son ocupados por ambos sexos. En la industria textil, las mujeres están en los departamentos de hilado, costura y control de calidad (Borges y Acevedo, 1995); en la industria alimenticia las trabajadoras están en los departamentos de empaque, enlatado y control de calidad (Acevedo y col.), 1996). En una fábrica de vasos plásticos las mujeres están en el departamento de empaque y los hombres en troquelado, realizando tareas diferentes, esta asignación responde a los criterios de la gerencia de producción de que “a la mujer le asignan tareas más suaves y fáciles... y que el hombre es más fuerte y resistente físicamente para la realización de trabajos exigentes y pesados” (Zanini, 1999); no obstante, el estudio ergonómico del trabajo de ambos sexos, demostró que las tareas eran altamente exigentes tanto para los trabajadores varones como para las mujeres, presentando ambos problemas de salud musculoesqueléticos relacionados con las tareas que realizan.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PROBLEMAS DE SALUD DE OPERARIAS INDUSTRIALES.

| Rama de industria | Condiciones de trabajo y riesgos | Problemas de salud | División sexual del trabajo |
|---|---|--|--|
| Textil (Borges y Acevedo, 1995) 29 operarias textiles 61 amas de casa | Jornadas largas, ritmos intensos, Monotonía, ruido, vibraciones, sobrecarga física. | Reproductivos: abortos y bajo peso del recién nacido. Accidentes, hipocausia, dermatitis | Departamentos de concentración femenina: Hilados, zurcido, costura, control de calidad |
| Alimenticia. Procesadora de cerdos (Acevedo y col. 1996) 990 hombres 81 mujeres | Ruido, piso húmedo, sobrecarga física, movimientos rápidos y repetitivos. | Accidentes: caídas, heridas. Dolores musculares. Agotamiento físico | Departamentos de trabajo femenino: Enlatado, empaque Hombres: Desposte, picado, matanza |
| Tabaco: fabricación de cigarrillos (Giovinco, 1997) 23 mujeres | Inestabilidad laboral. Diversidad de tareas. Ritmos rápidos y repetitivos. Jornadas largas por sobretiem-po. Levantamiento de cargas. | Dolores musculares. Agotamiento (30%) Inseguridad laboral Prevalencia de STC: 8,7% | Reprocesadoras de cigarrillos. Combinan con tareas de aseo y limpieza 52% realizan todo el trabajo doméstico familiar |
| Plástico: fabricación de vasos plásticos (Zanini, 1999) 32 mujeres 24 hombres | Ruido, calor, ritmos rápidos, posiciones incómodas, monotonía, repetitividad. Hombres: pipedestación prolongada Mujeres: mitad de tiempo de pie y mitad sentada | Dolor en hombros (83% hombres y 94% mujeres). Fatiga en miembros inferiores (todos los hombres) Fatiga en miembros superiores (todas las mujeres) | Departamento de concentración: Femenina: empaque Masculina: troquelado |

Trabajadoras administrativas

En las empresas industriales la mayor parte del trabajo administrativo es hecho por mujeres, no obstante, encontramos puestos de trabajo que son realizados por hombres o mujeres indistintamente. Las condiciones de trabajo que destacan en estos trabajadores son jornadas largas de trabajo con frecuente sobretiempo y llevan trabajo a casa, ritmos intensos de trabajo, pocos estímulos de calificación y mejoras salariales. Los problemas de salud más frecuentes, percibidos por las trabajadoras y los trabajadores están asociados al sufrimiento mental y agotamiento físico, siendo los más frecuentes: problemas gástricos, músculo-esqueléticos, cardiovasculares, depresión, dolores musculares y de cabeza. Las mujeres presentan los síntomas con más frecuencia que los hombres. Las mujeres trabajadoras realizan mayor cantidad de trabajo doméstico que los hombres, también son las mujeres las que llevan trabajo a casa con más frecuencia (Castillo y Roldán, 1995; Garbán, 1997)

CONDICIONES DE TRABAJO Y PROBLEMAS DE SALUD EN TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DEL SECTOR INDUSTRIAL

| Rama de industria | Condiciones de trabajo y riesgos | Problemas de salud | División sexual del trabajo |
|--|---|--|---|
| Tabaco: Fábrica de cigarrillos (Castillo y Roldán, 1995) 26 mujeres | Extensión de jornada de trabajo (42%) Trabajo complementario (27%) Insatisfacción laboral. Ritmo intenso, sobrecarga de trabajo. | Fatiga, trastornos del sueño, limitación de relaciones afectivas. Trastornos gástricos (45%) musculesqueléticos (61%) y cardiovasculares (23%) | Realizan tareas domésticas (23%) Jefas de hogar: 23% |
| Alimentos. Garbán, (1996) 27 mujeres 21 hombres | Extensión de jornada: +20 horas/semana de trabajo extra en promedio. Llevan trabajo a casa: 36% mujeres, 12% hombres. Trabajo complementario: 41% mujeres, 35% hombres | Síntomas de malestar laboral: 4,8 en mujeres y 1,7 en hombres. Mujeres con sufrimiento mental y estrés más intenso que los hombres. | Dedican + 10 horas semanales al trabajo doméstico: 43% mujeres y 20% de hombres |
| Alimentos: 1 caso femenino, analista de personal (Garbán,1996) | Sobrecarga de trabajo Diversidad de tareas Ritmo intenso. Tareas sobreañadidas | Fatiga. Insatisfacción laboral. Agotamiento Trastornos del sueño | Tareas sobreañadidas de género |

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS

Es el sector con mayor capacidad de empleo, en particular, para las mujeres y agrupa una gran cantidad de ocupaciones de servicios comunales y a personas en el sector público y privado, actividades comerciales, financieras, de transporte, etc. Para 1998, este sector representa 64% del total de la fuerza de trabajo: 53,4% entre los trabajadores varones y 84,6% de la fuerza de trabajo femenina. Las mujeres representan 45% del total de trabajadores del sector servicios (OCEI, 1998)

En el CEST se han desarrollado dos líneas de investigación en este sector: una, en trabajadores de la enseñanza en co-participación con el Colegio de Profesores y, otra, en trabajadores de la salud, particularmente, las enfermeras, contando con el apoyo del Colegio de Enfermeras.

Trabajadores de la enseñanza

La preocupación inicial por la salud de los trabajadores de la enseñanza en la región, surge de una integrante del sindicato de trabajadores de la enseñanza por la gran cantidad de profesores que solicita favorecerse de la cláusula contractual de “capacidad laboral reducida” que consiste en la reubicación en cargos de menor exigencia laboral. El principal problema observado en el colectivo docente es el agotamiento equivalente al “burnout” o malestar del docente. González y col. (1993) refiriendo a Pomenta (1965) afirma que el problema más relevante del docente es el deterioro de su salud mental. Estos autores hacen una primera exploración de los diagnósticos médicos realizados en los docentes que consultan el Instituto de Previsión y Asistencia Social del Ministerio de Educación (IPASME), durante un año, entre junio de 1991 y junio de 1992, encontrando que las enfermedades más frecuentes diagnosticadas son: hipertensión arterial, trastornos visuales, amigdalofaringitis, cervicalgias, cervicodorsalgias, trastornos digestivos y psicósomáticos, fatiga y dolores inespecíficos. La mayor parte de los reposos médicos corresponden a causas neuro-psiquiátricas y traumatológicas, siendo la depresión la primera causa de problemas neuro-psiquiátricos. Las condiciones de trabajo nocivas que destacaron en este estudio, mediante una encuesta aplicada a 120 trabajadores de la enseñanza son: iluminación y ventilación deficiente, polvos, ruido y calor, contaminantes químicos y hacinamiento.

La Incapacidad Laboral del docente ocurre precozmente, entre 1989 y 1993 se registraron 610 incapacidades laborales concedidas en el Estado Aragua, donde están afiliados 18.000 docentes, aproximadamente. 85,5% de ellas en mujeres y 14,5% en hombres. Las enfermedades incapacitantes fueron 34,7% osteoarticulares (osteoartritis cervical, escoliosis dorso-lumbar, hernia discal, osteoartritis, neuralgia cervico-braquial), 27,8% enfermedad cardiovascular, 26,7% problemas neuropsiquiátricos (depresión endógena, neurosis fóbica, disritmia cerebral). El promedio de edad y tiempo de servicio de los docentes incapacitados es menor en las mujeres que en los hombres. El promedio de edad de los incapacitados es de 46,38 años en las mujeres y 49,8 años en los hombres. El tiempo de servicio al momento

de la incapacidad es algo menor en las mujeres que en los hombres: 24 años de servicio en promedio en los hombres y 22,5 años en las mujeres (Herrera y Landaeta, 1994)

Escalona y col. (2001) realizan un estudio descriptivo en 12 Escuelas del Municipio Linares Alcántara en el Estado Aragua, con 318 docentes que atienden 7.700 escolares de la etapa básica (hasta el noveno grado) Se encuestaron 182 docentes, de los cuales 86,3% eran mujeres. La antigüedad de trabajo de los docentes encuestados es de $13,8 \pm 6,7$ años y la edad promedio de $39,8 \pm 6,8$ años. La mayoría de los docentes (61,5%) opina que su lugar de trabajo, la Escuela y su entorno, presenta deficientes condiciones para desempeñar su actividad laboral, destacándose entre esas condiciones nocivas problemas higiénico-ambientales y de violencia social.

En esta investigación hubo bastante coincidencia entre los riesgos señalados por las y los docentes en el mapa de riesgos, los obtenidos por medio del cuestionario auto-administrado y los observados por las investigadoras. Se identificaron como *riesgos ergonómicos*: sobrecarga de trabajo o actividad intensa, posturas incómodas, esfuerzo físico pesado, trabajo repetitivo. De los riesgos vinculados a las *condiciones ambientales*, los más frecuentemente señalados son: ruido, calor excesivo, escasa iluminación, deficiente ventilación, polvo de tiza, humo y espacio reducido. Los *malestares de salud* percibidos y señalados por los docentes son: dolor de cintura, cabeza y columna; irritación de los ojos, deficiencia visual, irritabilidad, estrés y fatiga, hipertensión, deficiencia auditiva, mareos y gripes frecuentes. De acuerdo a la encuesta de salud destacaron, además: fatiga vocal, depresión, trastornos sexuales y alteraciones metabólicas (Cuadro N° 6)

CUADRO N° 6

FECUENCIA DE MALESTARES DE SALUD EN 182 DOCENTES DE ESCUELA BÁSICA. MUNICIPIO LINARES ALCÁNTARA. ESTADO ARAGUA. VENEZUELA . AÑO 2000

| MALESTARES | N° DE DOCENTES | PORCENTAJE |
|--------------------------|----------------|------------|
| Trastornos auditivos | 84 | 46,2 |
| Fatiga vocal | 72 | 39,6 |
| Alteraciones metabólicas | 70 | 38,5 |
| Fatiga muscular | 61 | 33,5 |
| Fatiga visual | 53 | 29,1 |
| Trastornos sexuales | 43 | 23,6 |
| Irritabilidad | 33 | 18,1 |
| Depresión | 31 | 17,0 |
| Trastornos digestivos | 15 | 08,2 |
| Ansiedad | 13 | 07,1 |

Fuente: Escalona y col. (2001) Elaborado a partir de los datos presentados en el Informe (no publicado)

Escalona y col (2001) asocian las deficientes condiciones de trabajo encontradas con los problemas de salud que manifiestan los docentes estudiados.

“Durante el desarrollo de su actividad cotidiana, el maestro y la maestra realizan un trabajo muscular importante que involucra sentarse en sillas incómodas, con escritorios mal

diseñados, o permanecer de pie varias horas con posturas incómodas para dictar clase, corregir las tareas y escribir en el pizarrón. Este hecho pudiera explicar que 42% de los docentes manifieste adoptar posiciones incómodas o forzadas durante el trabajo... esto pudiera explicar el padecimiento de enfermedades osteomioarticulares (artrosis, artritis, etc.) y trastornos derivados del esfuerzo físico, las malas posturas, así como las várices en miembros inferiores... los problemas psicosomáticos manifestados por los docentes pudieran estar vinculados a la organización del trabajo o a la somatización de las tensiones cotidianas” (p.31)

Trabajadoras de la salud

El sector salud es altamente feminizado, Borges (2000) advierte sobre nocivas condiciones higiénico-ambientales de los centros de atención en salud en la región (Aragua) que pone en riesgo la salud de las trabajadoras y los trabajadores, destacando los riesgos biológicos y mecánicos. Frente a esto, ni los trabajadores ni los patronos responden para mejorar estas condiciones, no se cumplen las normas de protección, no hay supervisión ni evaluaciones periódicas a trabajadores expuestos a los riesgos. La misma autora señala, como producto de observaciones en los servicios de salud, la coexistencia en un mismo ambiente de las denominadas faenas limpia y sucia, la ausencia de bolsas para la recolección de material contaminado desechable, aumentando el riesgo para enfermedades infectocontagiosas como Hepatitis B y SIDA, debido a la ocurrencia de heridas y pinchazos accidentales.

Galíndez y Borges (2001) encontraron alta frecuencia de jornadas largas e intensidad de trabajo en las condiciones de trabajo de 302 enfermeras y 150 trabajadoras administrativas de dos hospitales de Maracay que participaron en un estudio de salud laboral. La extensión de la jornada laboral en las enfermeras se produce por la realización de dos turnos diarios, redoblándose en el trabajo y, la intensidad de trabajo está dada por realización de tareas en forma simultánea y bipedestación prolongada. Estos autores resaltan que la combinación de jornadas largas y trabajo intenso está asociado a una mayor presencia de dismenorrea. Igualmente, las trabajadoras con mayor carga de trabajo doméstico (más de 30 horas semanales) están más propensas a la dismenorrea.

Empleadas Públicas

Alvarado y Roldán (2001) realizan un estudio en 123 empleadas públicas que perciben su trabajo como estable pero están insatisfechas de las condiciones salariales y ambientales de trabajo y 84,5% considera su trabajo de alta exigencia. Los problemas de salud percibidos más frecuentes son: dolores musculares en cuello (47,2%) y espalda (55,3%), alteraciones de memoria y concentración (52,1%) y agotamiento físico (47%) La carga de trabajo doméstico de estas trabajadoras es alta puesto que 74,8% de ellas realiza casi siempre el trabajo doméstico familiar.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PROBLEMAS DE SALUD EN TRABAJADORAS DEL SECTOR SERVICIOS

| Rama de ocupación | Condiciones de trabajo y riesgos | Problemas de salud | Diferencias de género |
|---|--|--|---|
| Educadores. (González y col. 1993) . Registros médicos . 120 encuestados | Iluminación y ventilación deficientes. Polvos, ruido, calor, contaminantes químicos y hacinamiento. | Hipertensión arterial, trastornos visuales, amigdalofaringitis, cervidorsalgias, trastornos digestivos y psicossomáticos, fatiga y dolores inespecíficos | No se investigó. |
| Educadores. (Herrera y Landaeta, 1994) . Registros médicos . 610 Incapacitados laborales | No se investigó. | Causas de incapacidad laboral: Problemas osteoarticulares 34,7%, Cardiovasculares 27,8% Neuropsiquiátricos 26,7% | Incapacidad por sexo 85,5 % mujeres 14,5% hombres Edad promedio: 46,38 años mujeres 49,8 años hombres Tiempo de servicio: 22,5 años mujeres 24 años hombres |
| Educadores. Escalona y col (2001) 182 docentes encuestados (86,3% son mujeres) | Sobrecarga de trabajo, posturas incómodas, tareas repetitivas Ruido, calor, iluminación y ventilación deficientes, polvo de tiza, humo, espacio reducido. | Dolores en cintura, cabeza y columna. Irritación en ojos, deficiencia visual y auditiva, mareos, gripes Irritabilidad, estrés, fatiga, hipertensión. | No se identificó en la investigación. |
| Trabajadoras de la salud. (Galíndez y Borges, 2001) 302 Enfermeras 150 Trabajadoras administrativas | Extensión de jornada laboral (redoblan turnos de trabajo) Intensidad de trabajo: simultaneidad de tareas, bipedestación prolongada | Dismenorrea asociada a: . la combinación de largas jornadas y trabajo intenso . mayor carga de trabajo doméstico (más de 30 horas semanales) | Mayor carga de trabajo doméstico de la trabajadora contribuye a presentación de dismenorrea. |
| Empleadas Públicas Alvarado y Roldán (2001) 123 mujeres | Bajos salarios. Condiciones ambientales deficientes. Alta exigencia en desempeño laboral (84,5%) | Dolores musculares en cuello (47,2%) espalda (55,3%), alteraciones de memoria y concentración (52,1%), agotamiento físico (47,1%) | 74,8% de las trabajadoras realizan casi siempre el trabajo doméstico familiar |

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS AGROPECUARIAS

Según las estadísticas nacionales de fuerza de trabajo, el sector agropecuario agrupa entre 12% y 10% del total de trabajadores, en los últimos cinco años y la participación de las mujeres es de apenas 5% del total de los trabajadores agropecuarios. Se trata de un sector laboral con escasa participación de mujeres. No obstante, por la forma de incorporación de las mujeres a esta actividad económica se puede presumir una subestimación estadística, debido a que ellas participan más del trabajo agropecuario de pequeña escala, como ayudantes familiares, como temporeras, a destajo o en etapas muy específicas del proceso productivo.

Jiménez (1992) señala que en comunidades pesqueras del oriente del país, las mujeres son las que realizan el proceso de preparación del pescado para su posterior venta, operándose una estricta división sexual del trabajo. El trabajo de las mujeres comienza cuando el pescado llega a la playa, ocupándose del fileteo, salado y comercialización del producto, cumpliendo jornadas de hasta doce horas diarias de trabajo productivo, además del trabajo familiar o doméstico; mientras que los varones se encargan de la pesca en el mar.

“el pescador al poner el pie en El Morro se le acabó su trabajo... al llegar los peñeros al embarcadero, ellas descargan la mercancía, sacan el pescado de los botes, sea jurel o sardina, lo limpian, lo pesan y la parte que se va a filetear se retira para que las mismas mujeres se encarguen de prepararlo” (Jiménez, 1992 p. 357)

Las condiciones de trabajo y riesgos de las trabajadoras pesqueras se caracterizan por: largas jornadas, inestabilidad laboral, baja remuneración, radiaciones solares, humedad y calor, posturas incómodas y levantamiento de cargas (sacos de sal y cajas de pescado). Los problemas de salud que se derivan de estos riesgos laborales y que padecen estas trabajadoras son: dolores musculares, problemas de piel (quemaduras de sol), heridas, agotamiento, vejez prematura.

“...una se estropea por el sol... porque eso es lento de ir y venir con esa caja, el agua y el sol que le pega... yo ya estaba que no aguantaba ... y me dolía la espalda y todos los dedos morados ...levantando más de diez kilos de peso y caminando incasablemente hasta las cavas” (Jiménez, 1992 p. 358)

La vejez prematura se debe a las deficientes posibilidades de recuperación de las duras condiciones de trabajo aunado a la baja remuneración y las jornadas de trabajo reproductivo, conformando unas condiciones de trabajo muy desgastantes y unas condiciones de vida poco reparadoras.

“las tareas de pesca no tienen ni días ni horarios fijos, se trabaja sábado y domingo, en la madrugada y en la noche, cuando tenga el producto, tanto para los hombres como para las mujeres, pero con la diferencia, que son las mujeres las que se levantan a cocinarle a los hombres a la hora que éstos regresan, aun cuando ellas han estado salando y trabajando todo el día... un alto porcentaje de hogares no tiene agua potable, tampoco cuentan con cloacas y existe un bajo índice de aparatos electrodomésticos... en algunos hogares se cocina a leña...

estas mujeres tienen numerosos hijos, a los que tienen que atender en su crianza y educación, con escasos recursos”

Yanes y Brito (2000) estudian 37 trabajadoras agrícolas de la costa halagüeña que se dedican, fundamentalmente a la producción de cacao como temporeras, conjuntamente a la agricultura de subsistencia en hortalizas y cítricos. La mayoría de estas trabajadoras realizan otras actividades económicas para mejorar sus ingresos como: servicio doméstico, ventas y aseo urbano. Las trabajadoras utilizan instrumentos y técnicas de trabajo tradicionales como la chicura, la coa y el machete, teniendo como riesgos más frecuentes: las radiaciones solares, calor y humedad, polvo y humo, posiciones incómodas, levantamiento de cargas, movimientos repetitivos, heridas, mordedura de serpientes, picadura de insectos, baja remuneración. Los problemas de salud que señalan las trabajadoras: dolor de espaldas, de cabeza, de cuello, de extremidades superiores e inferiores, agotamiento, cansancio, problemas de piel, heridas. Cabe destacar que las labores agrícolas en esta región son realizadas por las mujeres de mayor edad, el promedio de edad de las trabajadoras estudiadas es de 42 años y 35% son mayores de 50 años. Las condiciones de vida de estas trabajadoras son precarias en cuanto a servicios básicos y comunales y en cuanto a la situación familiar, 40% de las trabajadoras mantienen económicamente sus familias y 45% realizan solas las actividades domésticas.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PROBLEMAS DE SALUD DE TRABAJADORAS AGROPECUARIAS

| Rama de ocupación | Condiciones de trabajo y riesgos | Problemas de salud | División sexual del trabajo |
|--|---|---|---|
| Pesquera (Jiménez, 1992) Investigación cualitativa. El Morro (costa oriental) 12 mujeres | Radiaciones solares. Calor, humedad, Posiciones incómodas. Accidentes. Levantamiento de cargas. Inestabilidad laboral, baja remuneración | Dolores musculares. Dolor de cabeza. Dermatitis y lesiones en piel. Quemaduras de sol y Heridas. Agotamiento | Mujeres: preparan el pescado y lo venden, realizan las labores domésticas. Hombres: pescan en el mar |
| Agrícola (cacao) Yanes y Brito (2000) Costa halagüeña (central) 37 trabajadoras | Radiaciones solares. Calor, humedad, humos y gases. Posiciones incómodas. Levantamiento de cargas. Picaduras de insectos y mordeduras de serpiente. Accidentes Inestabilidad laboral, baja remuneración | Dolores musculares Dolor de cabeza, espalda y cuello. Dermatitis y lesiones en piel. Quemaduras y Heridas. Agotamiento | A los hombres les son asignadas las tareas consideradas de mayor esfuerzo físico: preparan los hoyos para la siembra, trasladan las cargas al patio y riegan las plantas. Las mujeres: hacen todo lo demás, y realizan labores domésticas. |

TRABAJADORAS EN OCUPACIONES NO-TRADICIONALES

En nuestro país, en los últimos años, se han estado incorporando mujeres en áreas no-tradicionales, es decir, ocupaciones que eran desempeñadas, fundamentalmente, por hombres, como la seguridad ciudadana en los servicios policiales, choferesas de transporte público, expendedoras de gasolina. En la ciudad de Maracay existe una ONG que tiene tres años capacitando mujeres en ocupaciones no-tradicionales, concretamente, en especialidades de la construcción de viviendas y muebles como: albañiles, herreras, electricistas, carpinteras, tapiceras. Con 30 de estas trabajadoras se realizó un estudio de salud laboral (Montero, 1999) que dio como resultados: 70% trabaja más de 40 horas a la semana y 76,7% están satisfechas con su trabajo, teniendo como fuente de insatisfacción (20% de ellas) los desacuerdos familiares por su ocupación. Los síntomas de agotamiento físico y dolores musculares se encuentran asociados a la carga de trabajo laboral, mientras que el dolor de cabeza tiene más relación con la carga de trabajo doméstica. Los malestares de salud más frecuentes son: agotamiento físico 86,7%, dolores musculares 56,7%, alergias en vías superiores 26% alergias en piel y manos 23%. Las regiones anatómicas de mayor fatiga son: cuello, región lumbar, pierna y pie. La salud mental de estas trabajadoras muestra signos de deterioro: 57% manifiesta angustia psicológica, 70% con sufrimiento mental, 40% con estrés moderado, 37% estrés leve y 23% con estrés severo. El promedio de accidentes que tuvieron estas trabajadoras, en un año, según su ocupación es: 2,2 las albañiles, 2,7 las carpinteras, 2,5 las electricistas y 3 las tapiceras

CONDICIONES DE TRABAJO Y PROBLEMAS DE SALUD DE TRABAJADORAS EN OCUPACIONES NO-TRADICIONALES

| Rama de ocupación | Condiciones de trabajo y riesgos | Problemas de salud | División sexual del trabajo |
|--|--|---|--|
| Ocupaciones no-tradicionales: construcción (Montero, 1999) 30 mujeres: albañiles, herreras, carpinteras, electricistas | Jornadas largas (70%) Radiaciones solares, Equipos e instrumentos de trabajo inadecuados. Carga de trabajo alta 43%, mediana 40% y baja 17% Riesgos específicos para cada oficio | Agotamiento físico (86,7%) Dolores musculares 56,7% Alergias en piel (23%) Sufrimiento mental (70%) Estrés: leve 37%, moderado 40% y severo 23% Alto índice de accidentes de trabajo. | La carga de trabajo familiar es muy alta en 40% de las trabajadoras. 66,7% tienen hijos, 38,5% cuidan ellas solas a sus hijos. |

PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS

La tasa de incorporación de las mujeres mayores de 15 años a la actividad económica o trabajo productivo muestra un aumento en la última década, de acuerdo a los datos de OCEI (1998, 2000), pasando de 33,8 % en 1990 a 47,6% en 2000. De acuerdo a los datos del último censo de población disponible, los de 1990, las mayores tasas de incorporación están en los grupos de edad de 20 a 49 años (Cuadro N° 7) que se sitúan por encima de la tasa promedio nacional, siendo la tasa más alta en el grupo de edad de 30 a 39 años con 46,6% de participación en la fuerza de trabajo. En cifras absolutas, el grupo de edad con más mujeres activas en la fuerza de trabajo es el de 20 a 29 años, representando 33,8% del total de trabajadoras.

CUADRO N° 7

MUJERES EN LA FUERZA DE TRABAJO POR GRUPO DE EDAD Y TASA DE ACTIVIDAD POR CIENTO. VENEZUELA. 1990

| GRUPO DE EDAD | TOTALES | ACTIVAS | TASA | INACTIVAS |
|---------------|-----------|-----------|------|-----------|
| 12 a 14 años | 567.447 | 16.333 | 02,8 | 551.114 |
| 15 a 19 años | 908.655 | 170.042 | 18,7 | 738.613 |
| 20 a 29 años | 1.627.922 | 648.575 | 39,8 | 979.347 |
| 30 a 39 años | 1.271.799 | 593.582 | 46,6 | 678.217 |
| 40 a 49 años | 765.465 | 319.313 | 41,7 | 446.152 |
| 50 a 59 años | 489.081 | 123.881 | 25,3 | 365.200 |
| 60 y más años | 565.858 | 47.270 | 08,3 | 518.588 |
| TOTALES | 6.196.227 | 1.918.996 | 31 | 4.277.231 |

Fuente: Elaborado a partir de los datos del XII Censo General de Población y Vivienda. Venezuela. 1990. (OCEI, 1991)

Si tomamos en cuenta la estimación de que 70% de los nacimientos corresponden a madres de 20 a 34 años (Núñez, 1995), deducimos que las trabajadoras mayores de veinte años deben responder simultáneamente a las exigencias laborales, a las exigencias reproductivas de los embarazos y partos, las exigencias que se desprenden de la crianza de los niños, las atenciones al grupo familiar y al hogar. De las mujeres en la fuerza de trabajo, 65,9% tiene hijos y 26,9% no tiene hijos, siendo las menores de veinte años las que menos tienen hijos, no obstante, 9% de las trabajadoras niñas de 12 a 14 años y 16,8% de las jóvenes trabajadoras de 15 a 19 años tienen hijos. Estos dos grupos de edad constituyen 9,7% de la fuerza de trabajo femenina registrada para 1990 (Cuadros 7 y 8) La mayoría de las trabajadoras mayores de 40 años tiene tres o más hijos, esto representa una carga de trabajo familiar importante en una edad más avanzada, tomando en cuenta que, al menos el grupo de 40 a 49 años tiene una tasa de participación laboral alta de 41,7% y el grupo de 50 a 59 años tiene una tasa de participación no desestimable del 25,3%

La Ley del Trabajo vigente en Venezuela desde 1990 ordena en su artículo 391 que “el patrono que ocupe más de veinte trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo...” pero este mandato de la ley se cumple muy raramente, por lo que la gran mayoría de las trabajadoras deberá arreglárselas solas para resolver la atención de sus hijos pequeños mientras trabajan. En los

estudios realizados acá en diversos sectores de trabajo, observamos que la mayoría de las trabajadoras declaran más de veinte horas semanales de trabajo doméstico, que los trabajadores varones realizan diez o menores horas de trabajo doméstico, que las trabajadoras realizan casi exclusivamente las tareas domésticas y que la colaboración con la que cuentan proviene de otros familiares femeninos, una empleada doméstica y, con menor frecuencia, de la pareja (Borges y Acevedo, 1995; Garbán, 1996; Montero, 1999; Jiménez, 1992; Yanes y Brito, 2000)

La división sexual del trabajo en el hogar va definiendo lo que observamos en el trabajo productivo, en cuanto a la distribución de las tareas por sexo. La distribución de responsabilidades en los hijos de 14 a 19 años en los hogares venezolanos muestra similitudes y diferencias de género: para ambos la mayor exigencia familiar es en las tareas escolares, pero a las niñas se les exige, en segundo lugar, el cumplimiento de tareas del hogar, mientras que a los varones el segundo lugar de exigencias lo ocupan diligencias y tareas en la calle; apenas 5 % de los hogares venezolanos exige a sus hijos varones el cumplimiento de tareas del hogar (Méndez C, 1985) Es necesario impulsar políticas orientadas a introducir cambios en la organización del trabajo y responsabilidades familiares que permitan equilibrar las cargas de trabajo entre ambos sexos en el hogar.

Las condiciones de ejecución de esta triple carga de las trabajadoras, son bastante precarias debido a que los programas sanitarios de atención a las embarazadas no logran una buena cobertura y los servicios privados son costosos. Además de que la atención pre-escolar en nuestro país es escasa y costosa. Como vimos anteriormente, las condiciones de trabajo prevalecientes en los espacios laborales donde se concentran las trabajadoras están caracterizadas por jornadas largas, empleo inestable, baja remuneración, condiciones físico-ambientales dañinas, acompañadas de riesgos psico-sociales. Todo esto actúa multifactorialmente en el deterioro de la salud de las trabajadoras y nos da razones para explicar la mayor morbilidad de las mujeres a pesar de su mayor esperanza media de vida que los hombres. Es por ello que, actualmente, el INAMUJER solicita que se lleve a 55 años la edad de jubilación de las trabajadoras venezolanas, en las leyes de seguridad social. Al respecto, hay opiniones acreditadas que refuerzan esta posición (Desoille y col, 1986)

“Se debería tener en cuenta el desgaste que representa para la mujer la maternidad y los cuidados de la vivienda sobreañadidos al trabajo profesional. En este sentido, Desoille es partidario de permitir a las obreras que lo deseen dejar el trabajo profesional a los 50 años con un retiro suficiente, tal como ocurre ya en muchos países” (Desoille y col. 1986, p. 667)

Por otro lado, el trabajo productivo de las mujeres, como hemos visto a lo largo de este texto es un hecho ineludible y constante en la historia de las sociedades, el problema radica en la dificultad de un justo reconocimiento social en los ámbitos económico y jurídico.

“El trabajo profesional femenino aparece actualmente como un factor necesario - imprescindible- para la economía nacional. Con el desarrollo económico el recurso a la mano de obra femenina tenderá a crecer, y las mujeres no deben seguir siendo consideradas como *trabajadoras especiales* sino como *trabajadoras completas*... Esta difícil adaptación de las mujeres a un mundo del trabajo que ha creado sus leyes y su fisonomía sin contar con ellas no está exenta de errores, y son de desear algunas mejoras” (Desoille y col. 1986, p. 666)

CUADRO N° 8

MUJERES EN LA FUERZA DE TRABAJO POR GRUPO DE EDAD Y NÚMERO DE HIJOS. VENEZUELA, 1990

| GRUPO DE EDAD | ACTIVAS | SIN HIJOS | % | UNO Y DOS HIJOS | % | TRES Y MÁS HIJOS | % |
|---------------|-----------|-----------|------|-----------------|------|------------------|------|
| 12 a 14 años | 16.333 | 11.067 | 67,7 | 1.101 | 06,7 | 356 | 02,2 |
| 15 a 19 años | 170.042 | 112.437 | 66,0 | 26.860 | 15,8 | 1.739 | 01,0 |
| 20 a 29 años | 648.575 | 257.641 | 39,7 | 256.567 | 39,5 | 73.340 | 11,3 |
| 30 a 39 años | 593.582 | 86.323 | 14,5 | 244.738 | 41,2 | 238.757 | 40,2 |
| 40 a 49 años | 319.313 | 30.037 | 09,4 | 92.547 | 28,9 | 186.511 | 58,4 |
| 50 a 59 años | 123.881 | 11.767 | 09,4 | 26.710 | 21,6 | 80.590 | 65,1 |
| 60 y más años | 47.270 | 7.121 | 15,0 | 10.661 | 22,5 | 25.955 | 55,0 |
| TOTALES | 1.918.996 | 516.393 | | 659.184 | | 607.248 | |
| PORCENTAJES | | 26,9 | | 34,3 | | 31,6 | |

Fuente: Elaborado a partir de los datos del XII Censo General de Población y Vivienda. Venezuela. 1990. (OCEI, 1991)

ESQUEMA RESUMEN DE LA RELACIÓN TRABAJO-SALUD EN OCUPACIONES MÁS FRECUENTES EN LAS MUJERES. POR SECTOR DE TRABAJO

| SECTOR DE TRABAJO | CONDICIONES Y RIESGOS DE TRABAJO | PROBLEMAS DE SALUD |
|--|---|--|
| INDUSTRIAL (textil, Alimentos) | Jornadas largas Ritmos intensos Tareas repetitivas Posiciones fijas e incómodas Bajo control de tareas Químicos, Polvos Ruido Temperatura: calor, humedad | Problemas osteoarticulares Agotamiento Estrés y problemas asociados Intoxicaciones Dermatitis Accidentes |
| ADMINISTRATIVO (secretarias, recepcionistas, contabilistas, empleadas públicas) | Jornadas largas Bajos salarios Trabajo con público Bajo control de las tareas Posiciones fijas (de pie o sentadas) Baja calificación del trabajo Ambiente cerrado | Agotamiento Estrés. Sufrimiento mental Enfermedades infecciosas Enfermedades respiratorias Deterioro general de la salud |
| ENSEÑANZA | Trabajo con público Bajos salarios Uso excesivo de la voz Diversidad y simultaneidad de tareas y responsabilidades Temperatura | Agotamiento Incapacidad precoz Enf. Cardiovasculares Osteoarticulares Problemas de Salud mental |
| SALUD (Enfermeras, bioanalistas, médicas, odontólogas) | Riesgos biológicos y quím. Trabajo con público Sobrecarga física de trabajo Problemas posturales Redoble de turnos | Agotamiento Enfermedades infecciosas Problemas osteoarticulares Estrés. Sufrimiento mental Accidentes |
| SERVICIO DOMÉSTICO | Horario indefinido Indefinición de tareas Supervisión múltiple Hostigamiento sexual Bajos salarios Riesgos químicos Sobrecarga física | Desgaste físico general Agotamiento Accidentes (caídas, quemaduras) Osteoarticulares |

| | | |
|---|--|--|
| TRABAJO A DOMICILIO | Específicos del tipo de prod. Horario indefinido Trabajo familiar Importación de riesgos Trabajo intensivo | Desgaste general Accidentes Osteoarticulares |
| TRABAJO INFORMAL | Trabajo en la calle Trabajo con público Condiciones ambientales (lluvia, sol, aire contaminado, ausencia de servicios sanitarios) Inestabilidad de ingresos Represión policial Inseguridad Violencia sexual | Enfermedades infecciosas y virales Enfermedades respiratorias Enfermedades digestivas Accidentes de tránsito Deterioro general |
| TRABAJO AGRÍCOLA | Riesgos químicos Condiciones ambientales (lluvia, sol, polvos) Bajos salarios Inestabilidad laboral Largas jornadas Carga física extenuante | Enfermedades respiratorias Enfermedades digestivas Enfermedades infecciosas Accidentes Intoxicaciones Problemas osteomusculares |
| NO-TRADICIONAL 1. servicios policiales 2. transporte público 3. construcción | Instrumentos, medios de trabajo y formas de organización del trabajo inadecuados (adecuados a los hombres) | Accidentes Deterioro general Problemas osteomusculares Agotamiento psico-físico |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ACEVEDO, Doris. (1995) *La investigación en salud ocupacional de las mujeres. Salud de los Trabajadores*. Vol. 3 N°1 Maracay, Venezuela. pp
2. ACEVEDO, Doris. (1996) *Exploración de condiciones de trabajo y problemas de salud en trabajadores de la industria alimenticia*. Presentado en el I Congreso de Investigación de la Universidad de Carabobo, febrero de 1996. Venezuela
3. ALVARADO L Y ROLDÁN Olga (2001) *Triple carga y perfil de salud de las empleadas públicas del Edificio Nacional de Barquisimeto, Estado Lara, mayo-septiembre 2000* Presentado en el III Simposio Internacional Salud y Trabajo, 10 al 13 de Diciembre. La Habana, Cuba
4. BORGES, Aismara y ACEVEDO, Doris (1995) *Condiciones de trabajo y salud reproductiva de las trabajadoras de la industria textil. Salud de los Trabajadores*. Vol. 3 N°1 Maracay, Venezuela. Pp. 83-91
5. BORGES, Aismara (1998) *Personal de Enfermería: condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud de los Trabajadores*. Vol. 6 N° 2. Maracay, Venezuela. 113.119
6. BOLIVAR, María Alejandra; RODRÍGUEZ, Eric y col. (1991) *Mujer y Salud Laboral en Venezuela*. Trabajo presentado en el II Congreso Venezolano de la Mujer. Caracas 05 al 09 de Marzo 1.991. Recopilación de Documentos. Tomo I. Pp. 289-299
7. CASTILLO Laura y ROLDAN, Olga. (1995) *Las Tres Cargas y la Salud Mental de las empleadas de una Fábrica de cigarrillos*. Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Venezuela.
8. DESOILLE H, MARTÍ J A, SCHERRER J y TRUHAUT R (1986) Medicina del Trabajo. Editorial Científico-técnica. Ministerio de la Cultura La Habana, Cuba.
9. ESCALONA Evelin, GONZÁLEZ Mery y RODRÍGUEZ Argelia (2001) *Perfiles en Salud, Condiciones de Vida y Condiciones de Trabajo en docentes del Municipio Linares Alcántara del Estado Aragua*. Informe Final de Investigación presentado a FUNDACITE-ARAGUA. Abril 2001. Venezuela.
10. GALÍNDEZ, Luis y BORGES, Aismara (2001) *Trastornos del ciclo menstrual y condiciones de trabajo en enfermeras y trabajadoras administrativas de hospitales de Maracay. 1998-99*. Trabajo de Ascenso presentado a la Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Carabobo. Núcleo Aragua.

11. GARBÁN, María (1996) *Diferencias de Género en la conciliación de cargas de trabajo y su impacto en la salud*. Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Venezuela.
12. GIANNASI, Fernanda (1997) *A precarização do trabalho da mulher e seus impactos sobre a saúde*. En: Trabalho, Saúde e Gênero na era da Globalização. Menicucci y Scavonne (organizadoras. AB Editora. Brasil. 81-86
13. GIOVINCO, Josefina (1997) *Prevalencia del síndrome del túnel del carpo en trabajadoras de una empresa procesadora de tabaco*. Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Venezuela.
14. GÓMEZ, Elsa (1993) *Discriminación por sexo y sobre mortalidad femenina en la niñez*. Género, Mujer y Salud en las Américas. OPS/OMS, Washington. 27-45
15. GONZÁLEZ Mery, MORENO M y BORGES Aismara (1993) *Aproximación al diagnóstico de salud de trabajadores de la docencia*. Unidad de Asesoría en Salud de los Trabajadores. CEST-UC. Mimeografiado.
16. HADDAD, Ricardo (1978) *Objetivos y principios de la Medicina del Trabajo*. En: Curso de Medicina del Trabajo. Editorial ORBE. La Habana, Cuba. 12-15
17. HERRERA, Miguel y LANDAETA, José (1994) *Causales de incapacidad en docentes en el IPASME. Aragua 1989-1993*. Trabajo presentado para obtener el certificado del Curso Medio en Salud Pública. Departamento de Medicina Preventiva. Universidad de Carabobo. Núcleo Aragua.
18. HIRATA, Elena (1997) *Crise économique, sous-traitance et division sexuelle du travail: réflexions à partir du cas japonais*. En: Précarisation sociale, travail et santé. IRESCO. Paris. 379-392
19. JIMÉNEZ, Morelba (1992) *La Mujer en la actividad pesquera*. II Congreso Venezolano de la Mujer. Tomo I. COFEAPRE. Caracas, Venezuela. 355-363
20. MENDEZ CASTELLANO, Hernán (1985) Aproximación a la salud de la Venezuela del siglo XXI. Cuadernos LAGOVEN. Serie siglo XXI. Caracas. Pp. 94
21. MESSING Karen. (1991) La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes. Bureau de la main d'oeuvre féminine. Travail Canada.
22. MESSING, Karen (1995) One-eyed science. Occupational Health and Women Workers. Temple University Press. Philadelphia. Pp. 244
23. MINISTERIO DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL (MSDS) (2000) Anuario de Mortalidad. 1999 República Bolivariana de Venezuela. Agosto, 2000

24. MINSAS. OPS/OMS (1997) Situación de Salud en Venezuela. Indicadores Básicos. Caracas. Pp. 32
25. MONTERO, Rebeca (1999) *Mujeres en ocupaciones no-tradicionales, cargas de trabajo y salud.* Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Venezuela.
26. NORIEGA Mariano y Cuellar (1996) *Modernización, condiciones de trabajo y salud.* Salud de los Trabajadores. Vol. 4 N°1. Maracay, Venezuela. 5-15
27. NÚÑEZ, Norma (1995) Situación y tendencias de la Salud de la Mujer y los diferenciales de Género y Condiciones de Vida. Ediciones OPS, Caracas. Pp. 72
28. OPS/OMS (1993) Venezuela. Situación de Salud. 1993. Caracas. Pp. 34
29. RAMAZZINI, Bernardino (1983). Tratado de las enfermedades de los artesanos. Traducido por José L Moralejo y Francisco Pejenuate. Editado por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Instituto Nacional de Salud. Madrid. Primera edición aparece en latín, en Roma, en el año 1.700
30. RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal (1993) Acerca de la salud de los trabajadores. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral. Madrid. Pp. 280
31. RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal (1994) *Salud de la mujer y reconversión productiva.* Salud de los Trabajadores. Vol. 2 N° 1 Maracay, Venezuela. 57-77
32. TENNESSE, Maritza (1995) *Situación actual y perspectivas de la salud ocupacional en América Latina.* Salud de los Trabajadores. Vol. 3 N° 2 Maracay, Venezuela. 5-10
33. YANES, Leopoldo y BRITO Marily (2000) *Condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras del campo en la costa del Estado Aragua, Venezuela.* Salud de los Trabajadores Vol 8 N°1. Maracay, Venezuela. 23-41
34. ZANINI, Katty (1999) *Análisis de trabajo con un enfoque de género y alteraciones musculoesqueléticas en dos puestos de trabajo en planta de transformado de una empresa productora de vasos plásticos.* Maracay, Venezuela. Trabajo especial de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo. Venezuela.

CAPITULO VI

LA PROTECCIÓN A LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS

En tanto que el trabajo es una actividad esencial del ser humano y una necesidad social, no obstante, en el proceso de trabajo se generan riesgos que pueden afectar la salud de los trabajadores y poner en peligro su vida. Estos riesgos pueden derivar de los diversos componentes del proceso de trabajo: de la materia prima, de los medios de producción y las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones sociales que se establezcan en el proceso. La manera como se combinan estos elementos en la producción y las condiciones de la reproducción incidirá en los procesos de desgaste-recuperación de los trabajadores y de las trabajadoras. Al respecto, Betancourt (1999) señala:

“El trabajo desde que el ser humano apareció en la Tierra ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad. Sin embargo, y bajo ciertas condiciones del avance tecnológico y de relaciones entre los grupos humanos, el trabajo puede ocasionar diversas alteraciones a la salud, inclusive la muerte” (Betancourt, 1999 p.33)

“Como el trabajo es una actividad que cada quien la realiza de manera cotidiana, sus malas condiciones y los procesos peligrosos para la salud pasan desapercibidos, son soslayados o muchas veces ignorados. Parecería que son condiciones consustanciales y “normales” de la actividad, más aún cuando muchos de estos procesos van impactando o deteriorando poco a poco la salud de los trabajadores y trabajadoras. Sólo en los casos de lesiones violentas graves, o que ocasionen la muerte, se hacen manifiestas” (Betancourt, 1999 p.34)

Las medidas de protección a la salud de los trabajadores se traducen en normas orientadas a regular los componentes del trabajo para equilibrar su proceso de desgaste-recuperación.

Como ya vimos en los dos capítulos anteriores, el trabajo de las mujeres tiene condiciones particulares. El modo de vivir de las mujeres está signado por una tríada de exigencias sociales en la producción y reproducción de los seres humanos, donde se asienta las bases materiales para la creación de la fuerza de trabajo, y en la producción de los medios de existencia, en un proceso continuo del desarrollo histórico de las sociedades hasta hoy. Las medidas regulatorias de los entes gubernamentales o de quienes ejercen el poder, hacia el trabajo de las mujeres, han sido dirigidas a regular la interacción entre su participación en la producción y su función en la reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo.

PROTECCIÓN A LA SALUD EN EL TRABAJO O SALUD PARA EL TRABAJO

Debido a que el centro de interés de esta obra es analizar las inter-relaciones entre el trabajo de las mujeres y su salud, es importante revisar y analizar qué tipo de medidas se han dictado con relación a la salud de las mujeres en el trabajo y como ha evolucionado en diferentes momentos de la historia y, particularmente, de la sociedad venezolana, e identificar cuáles han sido los intereses que han orientado esas medidas, y posteriormente, detenernos un poco más en las regulaciones actuales.

En los estudios realizados de las sociedades pre-coloniales del territorio venezolano se evidencia que desde el inicio del proceso de sedentarización, el principal objeto de las negociaciones y relaciones intersocietarias es el potencial procreador y laboral de las mujeres (Sanoja, 1995) y que en las formas de organización social pre-clasistas, jerárquicas y clasistas iniciales, este papel de las mujeres está reforzado por la organización de las relaciones sociales de parentesco y por las normas jurídicas e ideológicas (religiosas, éticas).

Igualmente se refiere este autor a que los procesos de desgaste de las mujeres son mayores que en los hombres, debido a una mayor carga de trabajo productiva y reproductiva.

“En las sociedades preclasistas, donde la manufactura de los bienes necesarios para la reproducción de la vida material se realiza a través de diversos medios individuales de producción, los individuos que constituyen la fuerza de trabajo tienen por lo general una esperanza promedio de vida que sobrepasa, en el mejor de los casos, los 25 ó 30 años. Las mujeres que constituyen el núcleo reproductor de dicha fuerza de trabajo, tienen dentro de este contexto una esperanza de vida mucho menor que los varones, debido al desgaste físico ocasionado por una maternidad precoz y por una multitud de embarazos, al mismo tiempo que una carga de trabajo que absorbe buena parte de las actividades relacionadas con la supervivencia de la comunidad doméstica”. (Sanoja, 1995. p. 5)

En la Colonia, durante el período esclavista, se dictan algunas medidas para preservar la salud y la reproducción de los esclavos, fuerza de trabajo esencial. En 1713, el tratado o “asiento” de comercio de esclavos firmado entre España e Inglaterra, establece la creación de “factorías” en las colonias, para alimentar a los esclavos que serán vendidos posteriormente y las “Casas de Engorde” para mejorar las condiciones físicas de las esclavas que serán destinadas a la reproducción. Estas medidas se dictan en momentos de dificultades para la obtención de esclavos provenientes del continente africano, debido a la ruptura entre España y Portugal, siendo los portugueses los proveedores de fuerza de trabajo esclava a las colonias españolas en América. Igualmente Carlos III, abre las restricciones al comercio de esclavos y aumenta la cuota de mujeres a comerciar, debido a su potencial reproductivo (García, 1996) El interés que respalda estas medidas responde, más que al bienestar de las esclavas y los esclavos, al bienestar de la economía, para hacer más lucrativo el comercio de esclavos y en preservar la mano de obra esclava como medio insustituible de producción. La actividad económica de entonces, estaba basada en la explotación de la fuerza de trabajo esclava en la agricultura, el comercio y los servicios.

El interés subyacente en estas medidas es en beneficio de la producción que no del trabajador o trabajadora, se toman cuidados en la alimentación de los esclavos y en la salud de las esclavas embarazadas para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y mantener la capacidad productiva. Es *la salud para el trabajo*.

Para la misma época, en Europa, el médico italiano y profesor de Medicina en la Universidad de Padua, Bernardino Ramazzini, publica por primera vez en 1703, en latín, su estudio acerca de las enfermedades de los artesanos, y allí reclama una mayor preocupación de la ciencia médica y la acción pública con relación a la prevención y

protección de la salud de los trabajadores (Ramazzini, traducido por Moralejo y Pejenuate, 1.983)

“Así pues, dado que no sólo en la antigüedad, sino también en nuestro tiempo, en las ciudades bien constituidas se han dictado leyes para el buen gobierno de los artesanos, es igualmente justo que el arte de la Medicina aporte su colaboración en beneficio y ayuda de aquellos por los que tanto se ha preocupado la jurisprudencia y que con un cuidado especial –cosa que hasta ahora ha desdeñado- mire por su integridad a fin de que, en la medida de lo posible, puedan aquellos ejercer sin peligro la profesión a la que se han dedicado” (p.89)

El interés de estos estudios de Ramazzini, producto de cuidadosas observaciones en los lugares de trabajo, era demostrar como el trabajo afecta la salud de los trabajadores y de determinar algunas medidas para proteger su salud; *la salud de los trabajadores en el trabajo*.

Se debió esperar un siglo para que, en la misma Europa, los gobiernos tomaran medidas que protegieran la salud de los trabajadores. En Inglaterra, se aprueba el “Factory Act” en 1819, constituyendo un antecedente muy importante de política de protección a la salud de los trabajadores, precedida de “Health, Morals and Apprentices” en 1802, dirigida a las mujeres y niños trabajadores. Estas Leyes dan importancia a la intervención del Estado para “garantizar el estado físico y moral de la población”, tomando mayor interés en los grupos definidos como ‘vulnerables’: niños, jóvenes y mujeres. Estipula nueve años como edad mínima para el trabajo y limita el número de horas diarias de trabajo (Sass, 1999) Buena parte de las medidas protectivas tomadas estaban más orientadas al aislamiento entre el trabajador y el peligro, que a la modificación de las condiciones peligrosas o eliminación de sustancias tóxicas, como por ejemplo: el uso de delantales, respiradores, lavarse las manos antes de comer, bañarse antes de ir a casa. Pudiendo llegar incluso hasta la prohibición de trabajo de mujeres y niños (Harrison, 1996)

“En tanto que las sustancias peligrosas no eran excluidas de los ambientes de trabajo, entonces, en algunos casos, se consideró necesario excluir a las mujeres trabajadoras de ellos” (Harrison, 1996 p. 227) [Traducción del inglés]

Factory Act ordena la exclusión de las mujeres de los trabajos peligrosos para ellas. Lo cual no impactó mucho el número de mujeres trabajando, sino donde trabajaban, aumentando el trabajo casual, a destajo y a domicilio. Se crea el inspectorado laboral femenino, ejercido por inspectoras mujeres, para evaluar e intervenir sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras (Harrison, 1996) Se esgrimen argumentos a favor y en contra del trabajo de las mujeres. En contra, la necesidad de reforzar el papel de las mujeres en el hogar y la maternidad, en pro de la reproducción de una fuerza de trabajo sana. A favor, las organizaciones de mujeres defendiendo el derecho al trabajo femenino y la necesidad de luchar contra la pobreza. En todo el siglo diecinueve las organizaciones de mujeres y las sindicalistas desarrollan movimientos y luchas por la disminución de la jornada de trabajo, mejoras en las condiciones de trabajo y el propio derecho al trabajo de las mujeres, destacándose estas luchas en Inglaterra, Canadá y Estados Unidos (Sass, 1999) La experiencia y las luchas de los trabajadores y las trabajadoras, durante el siglo diecinueve, permitieron grandes avances en salud y seguridad laboral.

“Las luchas laborales hicieron posible que el conocimiento de las condiciones de trabajo peligrosas pudiéramos obtenerlo por vías del conocimiento y de la experiencia” (Sass, 1999) [Traducción del inglés]

“Han sido las luchas de los trabajadores, conforme las épocas y los métodos, los que han provocado el avance en el derecho laboral” (Rodríguez, 1993)

Otro siglo más tarde, en 1919, nace la Organización Internacional del Trabajo, teniendo la Higiene y Seguridad en el Trabajo como una de sus preocupaciones centrales, contribuyendo así a la formación de políticas públicas internacionales y nacionales en este aspecto. En la mayoría de los países existen normas y leyes que protegen la salud de los trabajadores. Ese mismo año de 1919 se aprueba el Convenio N° 3 sobre la protección a la maternidad, y posteriormente, en 1952 el Convenio 103 que introduce reformas al anterior. Para 1997 sólo 17 países habían ratificado el primer convenio (el N° 3) y 36 países el segundo convenio (N° 103) Sin embargo, esto no ha resuelto la desigualdad en el trato en el empleo femenino a causa de su función procreadora (OIT, 1999)

POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTECCIÓN A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN VENEZUELA

El término políticas públicas es de uso reciente y con él me refiero a las decisiones públicas de regulación de las acciones del gobierno en el ejercicio del poder. Son las medidas, orientaciones o direcciones que toman los organismos de gobierno, por medio de instrumentos legales, para imponer una decisión; o de planes y programas para intervenir en una situación de interés público.

Alvarez (1997) señala que el uso extenso de la noción de política pública guarda relación directa con la redefinición del rol del Estado en la economía.

“Las políticas públicas son un modo de acción sólo concebible razonablemente dentro del marco de un sistema político en el que el Estado tenga la facultad de regular, intervenir, impedir, compensar o reajustar los efectos indeseables de la lógica del mercado y de sus propias acciones”

En ese sentido, las políticas públicas se convierten en un regulador del curso de la actividad económica, desde la acción estatal.

Desde la época de la esclavitud, en el siglo XVIII, la actividad de trabajo y los trabajadores fueron objeto de aplicación de medidas públicas especiales, tal como queda demostrado, entre otros, en la Real Cédula de Libre Comercio, decretada por Carlos III, que dispone atención especial a las negras esclavas por su capacidad reproductiva (explotación in útero), instituyéndose las “Casa de Engorde” para el cuidado físico de las esclavas embarazadas, y los “Criaderos de criollos o criolleros” para la crianza y mantenimiento de sus descendientes, quienes desde la edad de diez años ya se les consideraba aptos para desempeñar el trabajo de un adulto (García, 1996) Así pues, el interés patronal que prevalecía en estos cuidados y disposiciones especiales, era puramente económico: de reproducción de la fuerza de trabajo.

En el siglo veinte, las políticas públicas de protección a la salud de los trabajadores en Venezuela, han tenido su concreción, fundamentalmente, en la legislación laboral, siendo responsabilidad del Ministerio del Trabajo. En 1940 decreta la Ley del Seguro Social que crea el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, dependiente del Ministerio del Trabajo, con su División de Medicina del Trabajo, la cual desarrolla los programas de prevención, control y atención a la salud de los trabajadores, hasta hoy. La salud de los trabajadores se ha asumido como asunto de relaciones laborales. A pesar de que el garante del derecho a la salud de los ciudadanos y ciudadanas es el Ministerio de Salud, no es sino en 1954 cuando se crea el Departamento de Control Sanitario del Ambiente Laboral en la División de Ingeniería Sanitaria, pero tiene injerencia en las condiciones de trabajo más que en la situación de salud de los trabajadores (MSAS, 1996)

Las regulaciones en salud laboral se formularon por medio de artículos en las leyes de trabajo, referidos a: las condiciones de higiene y seguridad que deben prevalecer en los ambientes de trabajo, la tipificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la indemnización en caso de incapacidad parcial y permanente o la muerte del trabajador, y la protección a la maternidad. Además de las Leyes Orgánicas del Trabajo de 1928, 1936 y 1990. En 1986 se decreta una ley particular para regular todo lo concerniente a los peligros en el ambiente de trabajo y los factores que los propician: la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

El Primer Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, realizado en Caracas, en enero de 1986 que tenía como propósito “sentar los lineamientos de una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores”, presenta entre sus recomendaciones, lo siguiente:

“Revisar la legislación y reglamentación en materia de trabajo femenino a objeto de evitar toda forma de discriminación de la mujer. Se hace patente la necesidad de proteger la maternidad y la capacidad reproductora y de gestación de la mujer, mediante normas que impidan su exposición a riesgos que, real o potencialmente, pongan en peligro la vida y la salud de las futuras generaciones” (Ituraspe, 1989 p. 146)

Intención válida y loable, pero que no considera la salud de la trabajadora misma, sino su capacidad reproductora, sin tomar en cuenta los cambios físicos y fisiológicos que ella experimenta durante el embarazo, lo cual obligaría a replantear su relación con los medios de trabajo y con el proceso de trabajo. El interés subyacente en esa forma de regular el trabajo de las mujeres en situación de embarazo no dista mucho de la intencionalidad de dos siglos atrás, protegiendo más que a la trabajadora embarazada, su potencial reproductor, para preservar la vida de futuras generaciones de trabajadores.

En Venezuela, actualmente, la fuerza de trabajo o población activa corresponde a 41,6% de la población total, lo que representa unos diez millones de trabajadores de los cuales tres millones ochocientos mil son mujeres. La tasa de actividad es de 82 % en los hombres y 47,3% en la población femenina (OCEI, 2000) Generalmente, las medidas preventivas y de protección en las mujeres están dirigidas sólo al período del embarazo y postparto,

quedando otros eventos de la salud reproductiva sin protección, y no se toma en cuenta la participación del varón en la reproducción biológica.

Un sesgo femenino en la aplicación de medidas protectoras puede tener el doble efecto de limitar el acceso y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo y de excluir al trabajador masculino como beneficiario de la protección a su salud reproductiva. La situación revelada por los indicadores de salud reproductiva y la importante incorporación de la mujer en la actividad económica exige una adecuada formulación de políticas públicas que contribuya a hacer frente a las necesidades y problemas que de ella derivan.

El área de salud reproductiva de los trabajadores que tiene como una de sus manifestaciones la reproducción biológica, ha sido objeto de legislación especial, aparte de las normas que regulan, en general, las condiciones de trabajo y los riesgos en salud de los trabajadores, particularizando en la protección a la maternidad y focalizada en la mujer trabajadora. Las mujeres como sujetas de políticas públicas en salud laboral han sido consideradas más en su función reproductiva que productiva. Esto se expresa en Las Leyes Orgánicas del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

Ley del Trabajo de 1928

Esta Ley fue promulgada el 23 de julio de 1928 (Mata, 1985) y expresa en los siguientes artículos:

Artículo 2: El trabajo deberá prestarse en condiciones: 1) que permitan a los obreros su desarrollo físico normal; 2) que le dejen tiempo libre suficiente para el descanso, instrucción y para sus expansiones lícitas; 3) que le presten suficiente protección a la salud y a la vida de los obreros contra los accidentes y las enfermedades profesionales; y, 4) que pongan a las mujeres y a los menores al abrigo de todo atentado a la moral y a las buenas costumbres.

Artículo 17: Se prohíbe emplear mujeres en estado de gravidez en trabajo que por requerir esfuerzos físicos considerables, o por otras circunstancias, que sean capaces de producir el aborto, o impedir el desarrollo normal del feto.

La redacción del artículo 17, parece contradecir el Art. 2, pues en lugar de ajustar las condiciones de trabajo para proteger el normal desarrollo físico del embarazo de la trabajadora, la excluye del trabajo. Habría además que preguntarse si esta exclusión no atenta contra la moral de la trabajadora. No obstante, se concede a las trabajadoras un descanso para amamantar a sus hijos.

Art. 18: Durante el período de la lactancia las mujeres tendrán derecho a dos descansos diarios, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Este tiempo no se les descontará de sus salarios.

Las consecuencias a la salud de cualquier otra condición de trabajo sólo se consideran objeto de intervención si esta produce incapacidad laboral, sea esta parcial o absoluta,

temporal o permanente; y en estos casos se obliga a una indemnización al trabajador o su familia, por parte del empresario.

Art. 21: "...no se consideran como incapacidades los defectos físicos provenientes de accidentes o enfermedades profesionales que no inhabiliten al obrero, empleado o aprendiz para ejecutar con la misma eficiencia, la misma clase de trabajo de que era capaz antes de ocurrir el accidente o contraer la enfermedad"

Art. 34: Se consideran como enfermedades e intoxicaciones profesionales las producidas por las substancias que determinará el Ejecutivo Federal al reglamentar la presente Ley, cuando hayan sido adquiridas por obreros, empleados o aprendices que trabajen en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas substancias.

Ley del Trabajo de 1936, reformada en 1974

Se promulga el 16 de julio de 1936 y rige las relaciones obrero-patronales por más de 54 años. La orientación de esta Ley en materia de Higiene y Seguridad es idéntica a la Ley de 1928. Esta Ley conserva el mismo contenido del artículo 2, en su artículo 122, ampliándolo a "los empleados", igualmente mantiene idéntico el contenido del Art. 34 de la Ley de 1928 en su artículo 163. Incorpora un régimen especial para regular la protección al embarazo bajo el título: "Del trabajo de mujeres y menores", en el cual se mantienen medidas de exclusión de la mujer en "trabajos peligrosos", prohibición del trabajo nocturno, del trabajo al interior de las minas y de todos aquellos trabajos que atenten a la moral de las mujeres. Contempla esta ley consideraciones especiales a la trabajadora embarazada. Los artículos 17 y 18 de la Ley de 1928 se conservan idénticos en esta Ley, pasando a ser los artículos 114 y 117 respectivamente. Se establece período de reposo pre y post-natal de seis semanas de duración cada uno, remunerados (Artículo 115) y se impide el despido de la trabajadora embarazada (Artículo 218)

Artículo 115: Las mujeres dejarán de trabajar desde seis semanas antes del alumbramiento hasta seis semanas después del mismo, presentando los correspondientes certificados médicos... durante este descanso conservarán su derecho al empleo.

En su artículo 118 dispone la creación de salas-cunas anexas a los centros de trabajo que empleen más de treinta trabajadoras de cualquier edad o estado civil, para facilitar la lactancia y cuidados de los niños menores de un año. Sin embargo, la aplicación de este artículo pudiera ser contraproducente porque el empresario puede optar por emplear menos de treinta mujeres, pasando a tener este artículo un impacto discriminatorio para las mujeres "de cualquier estado civil y edad" (Garay, 1976)

En la reforma de 1974 se prohíbe el despido de la trabajadora embarazada:

Artículo 218: Las mujeres en estado de gravidez no podrán ser despedidas...

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 1986.

Tiene como propósito:

“garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”

Hace mención a las mujeres trabajadoras en un solo artículo, el seis:

“A los efectos de la protección a los trabajadores... ...el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y en consecuencia:

...que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud físico y mental normales y protección adecuada a la mujer, al menor y a personas naturales en condiciones especiales”

En ese artículo pareciera que prevalece la noción de la mujer trabajadora como un tipo de trabajador diferente, atípico, pero no se hace más alusión en el resto de la Ley.

El área de salud reproductiva de los trabajadores que tiene como una de sus manifestaciones la reproducción biológica, ha sido objeto de legislación especial, particularizando en la protección a la maternidad y focalizada en la mujer trabajadora,

Ley Orgánica de Trabajo de 1990.

Es la Ley vigente actualmente. En el proceso de discusión de esta Ley, diversas Organizaciones de Mujeres manifestaron sus exigencias a la Comisión Bicameral del Congreso Nacional, lográndose modificar el “régimen especial del trabajo de mujeres y menores” por considerarlo discriminatorio para la mujer, manteniéndose la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer como a los demás trabajadores y dejando la legislación especial en un Título de la Ley, el Título VI: “De la protección laboral de la maternidad y la familia” (Artículos 379 al 394). En su artículo 379 garantiza la igualdad en el salario y en las condiciones de trabajo.

“La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad”

Actualmente, en casi todos los países europeos la legislación laboral contempla la licencia parental (del padre y/o la madre) para el cuidado de los hijos (Revista Internacional del Trabajo, 1997). Un avance en el sentido de compartir responsabilidades familiares en los trabajadores de ambos sexos, lo constituye el artículo 391, referido a las guarderías, donde se introdujo un cambio en la redacción inicial que contemplaba la creación de una

Guardería para cada Centro de Trabajo con 30 o más obreras, quedando redactado la exigencia de disponibilidad de guardería en los centros de trabajo que tengan 20 o más trabajadores, evitando el riesgo de que los patronos sólo empleen hasta 29 trabajadoras.

Artículo 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo...”

Introduce el *fuero maternal* en su artículo 384, el cual estipula la inamovilidad de la trabajadora embarazada hasta un año después del parto, esta medida evitaría el despido por embarazo y contribuye a preservar el derecho al trabajo de las mujeres. La licencia por maternidad se extiende a dieciocho semanas, seis antes y doce después del parto, con carácter irrenunciable (Artículos 384 a 388), para evitar que se le obligue a trabajar en ese período o que la misma trabajadora renuncie a su disfrute. El interés de este artículo es proteger la salud de la madre trabajadora y del mejor desenlace de su embarazo.

El artículo 393 otorga a la madre trabajadora dos descansos diarios hasta de una hora para amamantar a su hijo durante el período de lactancia.

Se ha especulado en un impacto negativo de esta Ley en el acceso al trabajo estable y remunerado de las mujeres. En Venezuela, a raíz del decreto de esta Ley se produjo una disminución relativa progresiva de las mujeres, sobre todo, en el sector industrial-manufacturero, que en los últimos cinco años ha pasado la tasa de ocupación femenina en el sector industrial del 14% al 11,5% (OCEI, 1995; 2000). En el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores (CEST) y en la Casa de la Mujer, ambos en Maracay, se ha recibido información acerca de que centros de trabajo del eje industrial La Victoria-Tejerías exigen a las mujeres que solicitan empleo, un certificado de esterilización como condición para acceder al empleo. Esto genera una situación discriminatoria de la mujer al empleo. Igualmente, ya se había planteado esta situación en Empresas del Estado Táchira (Calderón y col. 1991) El Ministerio del Trabajo no tiene una buena capacidad fiscalizadora, en este sentido.

El otro efecto que puede tener esta manera de concebir las licencias por maternidad, además de que limita la estabilidad y el acceso al empleo de las mujeres, es en la reproducción social, por su impacto en la disminución de la natalidad, que mantiene una fuerte tendencia a la baja en las mujeres que trabajan o que buscan empleo. Las mujeres retardan el inicio de la maternidad y espacian más el nacimiento de sus hijos, o restringen su función reproductiva por preservar su acceso al trabajo.

Con relación a la protección a la familia, legislaciones laborales en casi todos los países europeos, comparten entre ambos padres los asuntos referidos a la conciliación trabajo-familia, sobre todo en lo relativo al cuidado de los hijos a partir de su nacimiento. El hecho de centrar la responsabilidad familiar en las mujeres trabajadoras se convierte en una restricción del acceso y permanencia al empleo femenino.

Esta Ley del Trabajo de 1990, mantiene en régimen especial a los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio y los conserjes, estableciendo jornadas de trabajo más largas y

una reducción en los días libres por semana y en las vacaciones. Es el caso de que estas categorías de trabajadores en más de un 90% están constituidos por mujeres, correspondiendo a un tercio del total de mujeres empleadas. Se introduce un sesgo discriminatorio negativo a las políticas de protección del trabajo de las mujeres que, indudablemente, tiene impacto negativo en los procesos de desgaste-recuperación, contribuyendo a empeorar la salud de las trabajadoras.

GENERO Y POLITICAS PUBLICAS DE PROTECCIÓN A LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS

Las consideraciones de Género orientan a admitir modos de vida diferenciales en hombres y mujeres asentados en estereotipos culturales que repercuten en la relación individuo-sociedad-Estado. A la mujer se le ha identificado más con los espacios privado-doméstico y al hombre con el espacio público-social. De allí que la mujer haya sido discriminada como objeto o sujeto de políticas públicas en un tratamiento diferencial al hombre, siendo aceptado su estatus de ciudadana más tardíamente.

La consideración de la particularidad femenina en la formulación de políticas, tiene dos lecturas: una, discriminatoria, al negársele derechos o privilegios concedidos a los hombres; otra, de ventaja social (acción positiva), al concederles privilegios que promuevan o tiendan a la igualdad de oportunidades de los géneros. La acción estatal y las políticas públicas no son neutrales en términos de género. A pesar de la insuficiencia del análisis de la relación entre el Estado y la población femenina, y de la condición social de las mujeres; el diseño y la ejecución de las políticas públicas tienen un impacto en esa condición social de las mujeres, en la reproducción, aumento o superación de la subordinación de la mujer.

Ante las evidencias de un mayor impacto negativo de la crisis económica en la situación y condición social de las mujeres, han proliferado mundialmente, las políticas públicas y sociales focalizadas en mujeres, desde la década del 70. En ellas se enfoca a la mujer como “recurso humano” o como “receptora pasiva” de la acción estatal y su consideración como “ciudadana” es marginal (Fernández Poncela, 1996)

La subordinación femenina y la discriminación social de la mujer son una realidad mundial, el modo de vida y la condición social de hombres y mujeres es distinta, un diseño de políticas sin orientación de género legitima y fortalece la desigualdad entre hombres y mujeres. La igualdad, al igual que la libertad son derechos esenciales, consustanciales e inalienables del ser humano, la violación a los mismos vulnera la dignidad humana.

Desde finales de los ochenta, los organismos internacionales han insistido en una orientación de políticas que favorezcan el empoderamiento de las mujeres para que tomen parte en las decisiones que afectan la vida social en general, Sin embargo, esto no sería suficiente sin el desarrollo de una conciencia y voluntad que transformen los roles y espacios tradicionales de hombres y mujeres para compartir y cooperar, buscando un equilibrio en las relaciones de género asimétricas.

En Venezuela, a pesar de la importante participación de las mujeres en las actividades económicas, su participación en las organizaciones sindicales es insignificante. En una

jornadas sobre liderazgo sindical de las mujeres, auspiciado por el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU, 1993) se destaca:

“...la presencia de los intereses de las mujeres en las luchas gremiales y sindicales, está fuertemente teñida por los valores patriarcales tradicionales. Esto no se debe a que las mujeres trabajadoras carezcan de otras necesidades, diversas a las que comúnmente aparecen en la contratación colectiva, sino porque en el proceso de la contratación y sus protagonistas, hombres y mujeres, está ausente una equitativa visión de género”

En el reciente período de ajuste, tanto el Estado como el empresariado, han usufructuado la privacidad del modo de vida femenino en el espacio familiar-doméstico privatizando lo público. El Estado promoviendo la participación voluntaria de la mujer como recurso para desempeñar tareas sociales en salud y educación; y el empresariado, aplicando la desregulación del empleo por medio de la ampliación de la informalidad, el trabajo a domicilio y la contratación eventual, formas de empleo que atraen la fuerza de trabajo femenina. Estas tendencias profundizan la desventaja social, económica y política de la mujer, dejando importantes áreas del trabajo femenino fuera del alcance de la acción pública.

En este sentido, lo llamado privado o doméstico pasa a ser considerado público al constituirse en espacios de desarrollo de actividades públicas: económicas o sociales tendientes al bien común. Esto plantea, de nuevo, la redefinición de las interacciones y relaciones entre lo público y lo privado, de los espacios público y privado, del movimiento de las personas en estos espacios y del carácter de la intervención estatal. Se precisa de mayor reflexión y conceptualización en la formulación de las políticas públicas, que atiendan adecuadamente los componentes de la sociedad, su relación con el Estado en el rescate de la ciudadanía y del respeto y preservación de los derechos inalienables del ser humano.

Para la década del noventa, en un contexto de transformaciones políticas, en Venezuela, se fortalece la formulación de políticas públicas con visión de género. Como expresión de esto tenemos la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Ley sobre la Violencia contra la mujer y la familia, aprobadas por el Congreso en 1993 y 1998, respectivamente, y la Constitución Nacional, aprobada por la Asamblea Nacional en 1999. De ellas destaco seguidamente algunos elementos.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. 1993

Respondiendo a las orientaciones emanadas de la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, firmada en Copenhagen en 1980 y ratificada por Venezuela en 1982, en nuestro país se aprueba la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en septiembre de 1993. Esta Ley constituye una expresión de política pública para superar la discriminación social de las mujeres y en lo relativo a la salud laboral y la seguridad social de las trabajadoras, contempla los siguientes mandatos:

Art. 13. El sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, darán una cobertura integral a los riesgos de enfermedad y maternidad a la mujer trabajadora.

Art. 14. Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el Ejecutivo Nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta. Igualmente, a través del Ministerio del Trabajo, promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el mercado de trabajo.

Art. 15. Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. Las trabajadoras que vean afectados sus derechos podrán acudir al amparo constitucional para que le sean restituidos los derechos violentados.

Art. 24. El embarazo es una condición natural de la mujer y como tal no puede ser motivo de discriminación. Por lo tanto, las empresas se abstendrán de exigir o de practicar a las solicitantes de empleo o a las trabajadoras ya incorporadas a una empresa, exámenes médicos para descartar o comprobar un posible embarazo, con fines de aprobar o rechazar su ingreso o permanencia en dicha empresa. Tal acción será considerada como lesiva a los derechos laborales de la mujer, y en tal sentido, dará lugar a la solicitud del Recurso de Amparo correspondiente.

Con relación a la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo se establece (Ley de Igualdad de Oportunidades de la mujer. INAMUJER, 2001):

Art. 39. A los fines que la mujer logre el libre desenvolvimiento de su personalidad y acceda al desarrollo del país, obviando la doble y triple jornada de trabajo, el Estado y el sector empresarial están obligados a promover los servicios que permitan el cumplimiento de estos objetivos, a través de las acciones siguientes:

“Constituir un sistema de servicios socio-domésticos en las comunidades urbanas y rurales, orientado al cuidado, educación, alimentación y recreación de los hijos de las trabajadoras, y una estructura de apoyo que facilite las tareas domésticas de la mujer, integrada por una red de lavanderías y de planchado comunal, comedores populares, cooperativas de consumo, entre otros servicios”

Art. 41 El Estado está obligado a velar por el bienestar, la seguridad social y potencial vocacional de la mujer de la tercera edad, promoviendo sus posibilidades en actividades productivas, creativas, asociativas y educativas.

Art. 42. El Estado establecerá un programa integral de asistencia a la mujer de la tercera edad que incluya pensiones, prestaciones por enfermedad, subsidios para la vivienda o residencias especiales acordes a la dignidad humana.

Ley sobre la Violencia contra la mujer y la familia. 1998

Promulgada el 19 de agosto de 1998, tiene por objeto “prevenir, controlar, sancionar la violencia contra la mujer y la familia, así como asistir a las víctimas de los hechos de violencia...”. Tipifica el acoso sexual como un delito, incluida la relación laboral (CONAMU-UNICEF, 2000):

Artículo 19: El que solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener en el ámbito de dicha relación...”

Constitución Nacional. 1999

La Nueva Constitución Nacional, aprobada en diciembre de 1999, contempla una visión de género, incorporando un lenguaje no-sexista, reconociendo el valor económico del trabajo doméstico, el derecho de las amas de casa a la seguridad social y la igualdad de hombres y mujeres en el acceso al trabajo; igualmente, incorpora el concepto de paternidad y al ejercicio de su derecho y deber (FNUAP-INAMUJER, 2000).

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social.

Artículo 76. La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente sea cual fuera el estado civil de la madre y del padre.....

PROTECCIÓN A LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES, UN CAPÍTULO INACABADO.

Tal como planteamos en el capítulo III de este libro, y como ha sido demostrado por numerosos estudios, el trabajo de las mujeres tiene características diferenciales con el trabajo de los hombres. Prevalece la idea de que los trabajos realizados por las mujeres son menos peligrosos o más seguros que aquellos realizados por los hombres, produciéndose una invisibilidad o negación de los potenciales riesgos a la salud del trabajo de las mujeres (Stellman, 1983; Messing, 1998 y 1999; Kilborn, Messing y Bildt, 1998)

En general, las mujeres están más en trabajos a tiempo parcial, peor remunerados, con predominio de segregación horizontal y vertical (Messing, 1999; European Foundation, 1997), pero además de estas características dominantes en los países desarrollados, en nuestros países subdesarrollados, las mujeres son mucho más numerosas en trabajos que no

están amparados por los sistemas de protección a la salud laboral como lo son el empleo informal, el trabajo a domicilio y el servicio doméstico.

Debido a las características particulares del trabajo de las mujeres, parecieran estar más propensas a enfermedades profesionales, de más lento desgaste, que a los accidentes de trabajo de más fácil constatación; es así como la salud laboral de las mujeres queda desprotegida, como lo señala Messing (1999)

“...varios de los problemas de salud de las mujeres permanecen invisibles a los sistemas de prevención e indemnización de la salud ocupacional” (p. 63) [Traducción del francés]

Al respecto, los dos Congresos “Mujer, Trabajo y Salud”, realizados en 1996 en Barcelona (España) y 1999 en Río de Janeiro (Brasil), han insistido en la necesidad de visibilizar esos riesgos y adecuar las políticas públicas de salud y seguridad social.

“adecuar las compensaciones por enfermedad y accidentes causadas por factores de salud, higiene y seguridad en el trabajo, haciéndolas sensibles a los riesgos de sobrecarga física y mental y, en general, a las enfermedades prevalentes entre las trabajadoras del sexo femenino que las nuevas investigaciones están poniendo de manifiesto” y, en consecuencia, “adecuar la legislación sobre salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo...”

Los procesos de formación y estructuración de políticas públicas de salud y seguridad social de los trabajadores han estado precedidas de largas y penosas luchas del movimiento de trabajadores y, en el caso de las mujeres, del movimiento de mujeres. Finalizaré este capítulo con las palabras de Valecillos, quien observa una persistente tendencia a la segregación y discriminación del trabajo de las mujeres en Venezuela.

“El Estado refuerza la división social del trabajo existente. ... el que una transformación progresista llegue a tener lugar dependerá, por supuesto, de la propia acción de las mujeres”
“ la actividad de las mujeres tendría que trascender el marco de la acción sindical (profundamente marcada por una visión patriarcal del mundo), inscribiéndose abiertamente en una acción política que integre lúcidamente los objetivos específicamente femeninos dentro del contexto general del cambio global, social y político” (Valecillos, 1990 p. 186)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ALVAREZ DIAZ, Angel Eduardo. (1997). *Análisis de políticas públicas*. Material fotocopiado (referencia ilegible)
2. BETANCOURT, Oscar (1999) Para la Enseñanza e investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo. FUNSAD-OPS/OMS. Quito. Pp. 402.
3. CALDERÓN, Ligia y col. (1991) *Un pecado original: ser mujer*. Ponencia presentada en el II Congreso Venezolano de la Mujer. Tomo II. Impresos Urbina. Caracas, Venezuela. 394-398

4. CONAMU-UNICEF (2000) Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia. Caracas. Venezuela. Pp. 31
5. I CONGRESO INTERNACIONAL “MUJERES, TRABAJO, SALUD” (1996) Vivir con salud, haciendo visibles las diferencias. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Barcelona, España. Pp.346
6. II CONGRESSO INTERNACIONAL “MULHER, TRABALHO, SAÚDE” (1999) Documento síntese das sessoes. ABRASCO, Brasil. Pp. 19
7. CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER. CONAMU. (1993) *Situación y Perspectivas del Liderazgo de las Mujeres en el Movimiento Sindical y Gremial de Venezuela*. OIT, Caracas. Pp. 33
8. EUROPEAN FOUNDATION. (1997) *Gender and Working Conditions in the European Union*. Dublin. Irlanda.
9. FERNANDEZ PONCELA, Anna M. (1996) *¿Tiene Género la política social?. Estado y Políticas sociales después del Ajuste*. Debates y alternativas. Edit. Nueva Sociedad. 131-15
10. FNUAP-INAMUJER (2001) Mujer conoce tus derechos. Caracas. Pp. 31
11. FRIEDMAN, Elisabeth. (1997) *La mujer latinoamericana en la política: ¿Cómo entrar y retar instituciones masculinas?* Debates. IESA. Vol. 3 N° 2. Caracas. 50-53
12. GARAY, Juan. (1976) Legislación Laboral Práctica. 5ª. Edición. Ediciones Juris. Caracas. Pp. 251
13. GARCÍA, Gustavo y MARCANO, Luis. (1997) *La Reforma de la Ley Orgánica de Trabajo: ¿Demasiado buen para ser cierta?*. Debates. IESA. Vol.3 N° 1. Caracas. 3-14
14. GARCÍA, Jesús (1996) Africanas, Esclavas y Cimarronas. Edición Fundación Afroamérica. Caracas. Pp. 95
15. HARRISON, Bárbara. (1996) Not only the ‘Dangerous Trades’ Women’s work and health in Britain, 1880-1914. Taylor and Francis. Londres. Pp. 283
16. ITURASPE, Francisco y col. (1989) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. ILDIS, Editorial Nueva Sociedad. Caracas.
17. KILBORN Asa, MESSING Karen y BILDT Carina. (1998) Women’s Health and Work. National Institute for Working Life. Arbetslivsinstitutet. Solna. Pp. 321
18. LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER. (2001) Ediciones INAMUJER. Caracas. Pp. 36

19. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. (1991) Forum Editores C.A. Caracas.
20. MATA, Celestino. (1985) Historia Sindical de Venezuela 1.813-1.985. Urbina y Fuentes. Editores Asociados. Caracas.
21. MESSING, Karen. (1989) A Weak Sex or Hard Jobs? The effects of women's work on their health. Women's Bureau. Labour Canada and Health and Welfare Canada. Canada.
22. MESSING, Karen. (1998) One-eyed Science. Occupational Health and Women Workers. Temple University Press. Philadelphia. USA. Pp. 244
23. MESSING, Karen. (1999) Comprendre le travail des femmes pour le transformer. BTS. Bruxelles. Pp. 188
24. MINISTERIO DE SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL. MSAS. (1996) Plan Nacional Salud de los Trabajadores. Dirección General Sectorial de Salud. Comisión de Salud de los Trabajadores. Caracas. Pp.48
25. OCEI (1990, 1993, 1998, 2000) Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Venezuela.
26. OIT (1999) *La protección de la Maternidad en el Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión. Ginebra.
27. OPS/OMS (1993) Venezuela. Situación de Salud. 1993. Caracas.
28. RAMAZZINI, Bernardino (1983) Tratado de las enfermedades de los artesanos. Traducido por José L Moralejo y Francisco Pejenuate. Editado por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Instituto Nacional de Salud. Madrid. Primera edición aparece en latín, en Roma, en el año 1.70
29. REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1997) *Perspectivas* Vol. 116 N° 1. 119-139
30. RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal (1993) Acerca de la salud de los trabajadores. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral. Madrid. Pp. 280
31. SANOJA O, Mario. (1995) *El Papel de la Mujer Venezolana en la Sociedad Precolombina*. La Mujer en la Historia de Venezuela. Tomo I. Asociación Civil La Mujer y el Quinto Centenario de América y Venezuela. Caracas. 3-26
32. SASS, Robert. (1999) *The Unwritten Story of Women's role in the birth of occupational health and safety legislation*. Women, International Journal of Health Services. Vol. 29 N° 1. 109-145. New York.

33. STELLMAN, Jeanne (1983) La santé des femmes au travail. Traducción de Louise Arsenault y Zita de Koninck. Ediciones Parti Pris. P Québec, Canada. Pp. 415
34. VALECILLOS, Héctor (1990) Economía y Política del Trabajo en Venezuela. Academia Nacional de Ciencias Económicas. Caracas. Pp. 527

CAPÍTULO VII

DESAFÍOS

El trabajo es un derecho social, además de una necesidad individual, se trata de realizarlo en condiciones que favorezcan la vida y la calidad de vida de las personas, hombres y mujeres trabajadores. No se trata de separar a los trabajadores de los factores nocivos, sino de contrarrestar la nocividad de esos factores modificando y mejorando las condiciones de trabajo. La situación planteada en los capítulos precedentes acerca del trabajo de las mujeres y de la influencia del trabajo en su salud, impone retos a quienes nos interesamos en estos temas y a quienes tienen en sus manos la formulación de políticas y el desarrollo de programas de intervención en salud del trabajo. A manera de conclusión convertida en desafío quedan las siguientes cuestiones:

Las mujeres son trabajadoras.

No parece corresponder con los hechos la identificación de la mujer con su rol de madre, en forma exclusiva, por ello es necesario incorporar al imaginario colectivo la noción de mujer trabajadora para ser más fiel a la realidad de vida de las mujeres.

La idea que prevalece en el imaginario colectivo identifica a la mujer como madre, correspondiendo esa imagen, con su función reproductora. Difícilmente se asocia a las mujeres con el rol productivo del trabajo, a pesar de tener una incorporación continua al trabajo productivo, paralelamente a su rol reproductivo. En las historias de vida de las mujeres se suceden períodos en que puede predominar uno u otro rol, el productivo y el reproductivo, alternando el trabajo productivo con los embarazos, crianza y cuidados de los hijos, y otros períodos en que se sobreponen ambos roles. Las mujeres que se dedican exclusivamente al trabajo del hogar, llamadas amas de casa o trabajadoras del hogar, suelen realizar actividades económicas desde sus hogares, solas o para apoyar a otros miembros del grupo familiar: pareja, hermanas, hermanos, hijos, etc.

En un estudio realizado por Hurtado (1995) en Caracas, en una red extensa familiar, integrada por cuatro generaciones de una familia, el autor concluye que el trabajo de la mujer es determinante en la articulación estructural familiar, produciéndose una división social familiar del trabajo del trabajo de las mujeres en un marco de solidaridad familiar y complementariedad, acompañado de un descenso de la fecundidad, para hacer compatible las responsabilidades y vivencias productiva y reproductiva. Detengámonos un poco en las características de la familia Carrasco, estudiada por Hurtado: esta red familiar extendida está compuesta de 155 personas organizadas en 30 unidades familiares, de las cuales 112 personas o 24 unidades familiares, viven en el vecindario, desarrollando vínculos de solidaridad vecinal. En estas unidades populares familiares, los ingresos provenientes del trabajo de los varones resultan insuficientes, ellos realizan oficios de albañiles, operadores de máquinas, mecánico, mensajero, choferes y algunos están desempleados; así que la mayor parte de las mujeres solteras, casadas, unidas o separadas, trabajan para tener otro ingreso familiar o ser el único sostén de la familia. De las 37 mujeres adultas de las 30 unidades familiares, sólo dos declararon no haber trabajado nunca.

“el trabajo femenino unas veces es permanente, otras no. Quizás la mujer trabajó cuando fue soltera, la duración promedio del trabajo ha sido de dos a cinco años ...algunas de ellas seguirán trabajando agrupadas (con pareja), generando el fenómeno del trabajo permanente femenino” (Hurtado, 1995 p 164)

Los trabajos desempeñados por las mujeres de esta familia extensa, han variado de una generación a otra: en la primera generación, recién llegada del campo, predomina el servicio doméstico y el trabajo de confección a domicilio, en la segunda y tercera generación predominan trabajo al exterior: confección en fábricas, enfermería, maestras y servicio doméstico; observándose una evolución cronológica de sus inserciones laborales.

Analizando el trabajo desde una visión de género, se hace necesaria una reconceptualización del trabajo que redimensione sus diversas interpretaciones, como un aporte para comprender el trabajo de las mujeres y la centralidad del trabajo en la vida de las mujeres. La naturaleza del trabajo que realizan las mujeres obliga a repensar las dimensiones del trabajo. De cuál noción de trabajo hablamos?

Trabajo productivo, es el trabajo en la producción de bienes y servicios, que se realiza en cualquiera de los sectores de la actividad económica: en el sector primario, en actividades agrícolas y mineras; en el sector secundario, de la industria y manufactura de productos, y en el sector terciario en áreas de comercialización, mercantiles y servicios a personas y a las comunidades. Este trabajo puede ser remunerado o no-remunerado. El trabajo *remunerado* está mediado por un salario en una relación contractual, y el *no remunerado* por una relación familiar como las ayudantes familiares, o de solidaridad, como las voluntarias.

Trabajo reproductivo biológico, se refiere al despliegue de energías y acciones dedicadas a la procreación de los hijos propios y ajenos. Richard-Daune y Devreux (1992) definen la gestación como una actividad de trabajo física e intelectual. La carga física y psicológica que representa el embarazo, el trabajo de parto, la lactancia materna puede considerarse un trabajo. Desde tiempos remotos, sabemos del oficio de las nodrizas que se han ocupado de amamantar niños ajenos, a cambio de una remuneración. Actualmente, conocemos la figura de la madre sustituta y el alquiler de vientres.

Trabajo reproductivo familiar, es el esfuerzo dedicado a cuidados a los miembros del grupo familiar y del hogar, desde cuidados personales hasta apoyo psicológico y moral, y asistencia en salud, educativa, así como gestiones administrativas y de servicios públicos familiares. Algunas de estas tareas pueden ser desempeñadas por trabajadoras domésticas remuneradas, categoría laboral que en muchos países alcanza un porcentaje importante del total de la fuerza de trabajo femenina.

Trabajo reproductivo social, son las acciones relativas al fortalecimiento de las relaciones vecinales o resolución de problemas comunitarios del lugar de vivienda, o de las actividades deportivas, educativas, asistenciales, comerciales y de otro tipo que requiere el grupo familiar y la comunidad donde residen, así como la participación en organizaciones comunales. Estas tareas son realizadas, en su mayoría, por las mujeres.

Todos estos trabajos definidos anteriormente requieren de despliegue de energías físicas y mentales y de dedicación de tiempo para su realización, pues deben ser realizados simultáneamente, representando una compleja gestión de tiempo y esfuerzos en la vida de las mujeres. La mayor parte del trabajo reproductivo es adjudicado a las mujeres, por lo que el *tiempo libre* para ellas se vuelve inexistente.

En nuestro país, la reforma del Código Civil de 1982, contempla en su artículo 139, que el aporte a los cuidados, gastos y mantenimiento del hogar es responsabilidad de ambos miembros de la pareja, contrariando la normativa anterior de centrar la responsabilidad de proveedor al varón y de cuidadora a la mujer (FNUAP, 2001).

“El marido y la mujer están obligados a contribuir en la medida de los recursos de cada uno, al cuidado y mantenimiento del hogar común, y a las cargas y demás gastos matrimoniales”

El trabajo productivo no es exclusivo del hombre, ni el reproductivo exclusivo de las mujeres.

Derecho a un trabajo digno para las mujeres.

En la carta de los derechos humanos, el trabajo es considerado un derecho social básico, que debe estar garantizado por el orden legal en la sociedad. Sin embargo, al formular las políticas públicas hacia las mujeres, el trabajo adquiere un carácter secundario. En la formulación de políticas laborales, las mujeres deben ser consideradas como un factor de producción y no como factor secundario o complementario, no deben ser tratadas como víctimas pasivas de la situación económica.

En este estudio se ha venido demostrando la premisa planteada en el capítulo tres de que la inserción de las mujeres a la actividad económica se ha dado sin solución de continuidad. A pesar de esto, el reconocimiento de su derecho al trabajo no ha acompañado esta situación de hecho, porque el desarrollo de los procesos de construcción del ordenamiento jurídico en las sociedades ha postergado los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres, entre ellos, el derecho al trabajo.

En Venezuela, actualmente, el ordenamiento legal establece disposiciones que garantizan el derecho al trabajo en condiciones de equidad, sin distinción de sexo.

La Ley Orgánica del Trabajo, vigente, sancionada en 1990 y reformada en 1997, en su artículo uno considera *el trabajo como hecho social* y en su artículo 2 establece el concepto de equidad en el trabajo de las personas:

Artículo 2: “El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”

En cuanto al deber y derecho al trabajo en sus artículos 23 y 24 establece:

Artículo 23: “Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad”

Artículo 24: “Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa”

La misma ley prohíbe la discriminación por sexo, por vez primera, en el artículo 26, estableciendo penalidad a esta violación: *“se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social”*

Para la superación de las desigualdades específicas de género se promulga una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en 1993 (13-08-93), la cual es elaborada, fundamentada en la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Con relación al trabajo, esta ley señala:

Artículo 4: “El Estado garantizará la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres ante esta Ley, a través de políticas, planes y programas, sobre la base de un sistema integral de seguridad social donde se asuman los aspectos de salud, educación, alimentación, recreación, trabajo y estabilidad laboral”

Para preservar el derecho de las mujeres al trabajo establece:

Artículo 11: “...derecho al trabajo urbano, rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo...”

Artículo 14: “Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el Ejecutivo Nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta. Igualmente, a través del Ministerio del Trabajo, promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo y a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado de trabajo”

Esta ley es poco conocida pero se convierte en un instrumento de lucha para las mujeres. Porque las mujeres siguen siendo mayoría en los trabajos precarios, por efecto de la discriminación, se requiere entonces de políticas que permitan instrumentar estas leyes para el logro de equidad de género en el trabajo. Como ya hemos visto las mujeres son mayoría entre los trabajadores buscando trabajo por primera vez y su tasa de participación económica no cesa de crecer. En general, las mujeres están más escolarizadas que los hombres en todos los niveles de la educación, pero las oportunidades de acceso a un trabajo digno, bien remunerado y estable, son menores.

Sabemos que el solo decreto de las leyes no cambia la situación, es necesario difundirlas y crear mecanismos para su aplicación.

El trabajo como determinante y condicionante de la salud de las mujeres.

Si la manera de enfermar y morir está condicionada por el modo de vida y el trabajo es central a la vida de las mujeres, entonces el trabajo es un aspecto relevante a la salud de las mujeres.

No obstante, lo que predomina en la actualidad es que en el análisis individual y colectivo de la salud de las mujeres, el trabajo es considerado como factor irrelevante. Las políticas y programas de salud hacia las mujeres están orientados a su salud reproductiva, a la potencialidad maternal de las mujeres, sin considerar en absoluto, su potencialidad productiva, ni los riesgos y problemas de salud derivados del trabajo.

En la consulta individual, al realizar el interrogatorio clínico, los datos relativos a la ocupación actual y los antecedentes ocupacionales, son soslayados. Estos datos no son considerados relevantes para el estudio clínico del caso. Cuando hemos tenido que revisar historias clínicas con fines de investigación, nos conseguimos con que los datos relativos a ocupación, cuando se trata de una mujer adulta, son llenados, indistintamente, como “del hogar”, es decir, que no se interroga la ocupación de las mujeres. En la presentación de indicadores de salud laboral, en los informes periódicos, que presentan los organismos correspondientes en los Ministerios del Trabajo y de Salud, la información no es presentada por sexo, por considerar irrelevante esta clasificación, argumentándose que las mujeres se accidentan poco y que reportan pocas enfermedades ocupacionales. Este argumento se convierte en un absurdo, porque de esta forma nunca sabremos cuál es la situación real de salud laboral de las mujeres.

Al evaluar la salud de las mujeres no se considera ni se explora la ocupación ni las características del trabajo que realiza. Sin embargo, la evidencia científica muestra que aún en trabajos considerados como leves persisten condiciones peligrosas que ponen en riesgo la salud de las trabajadoras.

Brabant (1992) encontró elevada exigencia cardiaca en trabajadoras de una lavandería industrial de Montreal que se ocupaban del secado, planchado y doblado de ropa, cuyo trabajo era calificado como carga leve, según la Comisión de Salud y Seguridad de Québec. En estas trabajadoras estudiadas se combinan la exposición al calor, repetitividad de tareas y altos ritmos de trabajo, asociados a un mayor esfuerzo cardíaco (las pulsaciones cardíacas de estas trabajadoras oscilaban entre 95 y 170 por minuto, tomadas en varios momentos de la jornada de trabajo). Se concluye que la calificación del trabajo como “leve” no se corresponde ni con el contenido de las tareas desempeñadas por las trabajadoras, ni con las condiciones de trabajo, ni con el impacto sobre la salud.

Este hallazgo puede ser aplicado a otras ocupaciones típicamente femeninas donde se combinan condiciones de trabajo similares: como cocineras, planchadoras, maestras, trabajadoras agrícolas (éstas dos últimas, mencionadas en el Capítulo V). En estas ocupaciones la combinación de esfuerzo físico moderado, prolongado y calor, genera una sobre-exigencia al sistema cardiovascular.

Como señala Messing (1998), la mayoría de los científicos que han estudiado la relación entre enfermedades del corazón y ocupación, han restringido sus sujetos de estudio a trabajadores varones, sin embargo las enfermedades cardiovasculares están dentro de las primeras causas de morbilidad y de mortalidad entre las mujeres. En nuestro país, las enfermedades cardiovasculares son la primera causa de muerte en mujeres, tal como lo señalamos en el capítulo V, pero no se investiga cuál puede ser la contribución de las condiciones de trabajo en esta causa de muerte femenina.

Los problemas de salud típicos de la biología femenina pueden ser exacerbados por las condiciones de trabajo, como el caso de la dismenorrea (dolor menstrual), de la cual se han estudiado condiciones de trabajo que aumentan su Prevalencia, como el frío (Mergler y Vézina, 1985), así como una mayor intensidad de trabajo y jornadas más largas (Galíndez y Borges, 2001) En estos casos puede ocurrir que los problemas de salud que presentan las trabajadoras sean atribuidos a su naturaleza biológica o a su vida privada (Messing, 2000), y no al revés, de cómo las condiciones de trabajo afectan su biología o su vida privada.

El reto es sensibilizar a los planificadores de los sectores del trabajo y de salud en el entendimiento de que el trabajo es un factor determinante en la salud de hombres y mujeres y visibilizar la real situación de salud laboral de las mujeres. Messing (1998) alerta sobre el hecho de que la dificultad de creer que las ocupaciones de las mujeres puedan causar problemas de salud, cree un círculo vicioso, manteniendo una errónea visión de la causalidad de los problemas de salud de las mujeres.

“los investigadores no buscan una causa ocupacional en los problemas de salud de las mujeres, tales causas no son demostradas, por tanto, los problemas son atribuidos a la naturaleza biológica o psicológica de las mujeres” (Messing, 1998 p. 19) [Traducido del inglés]

La salud laboral de las mujeres como tema de estudio y de intervención en salud.

Es necesario abrir espacios para la formación y la investigación de la salud laboral de las mujeres porque hasta ahora su situación ha quedado oculta tras un conocimiento androcéntrico. Messing (1998) señala que no se puede trasponer o aplicar a las trabajadoras los resultados de estudios realizados donde no se las ha tomado en cuenta porque existen particularidades en la inserción laboral de las mujeres.

“la razón principal de estudiar en forma particular la salud laboral de las mujeres es la segregación sexual en el trabajo ...la mayoría de las mujeres trabajan en ambientes diferentes a la mayoría de los hombres ...las diferencias en el trabajo entre los hombres y las mujeres son de dos tipos, fundamentalmente, las condiciones de empleo y el contenido del trabajo ...los hombres y las mujeres están expuestos a diferentes condiciones de trabajo, por tanto no tendrán los mismos riesgos de salud” (Messing, 1998 Cap. 1 p. 1-11) [Traducido del inglés]

El I y II Congresos Internacionales de Mujer, Trabajo y Salud, realizados en Barcelona en 1996 y en Río de Janeiro en 1999, respectivamente, concordaron en la necesidad de visibilizar la situación de salud laboral de las mujeres, por medio de un enfoque de género,

como categoría socio-histórica, que permitiera identificar las particularidades en el trabajo de hombres y mujeres y su impacto en la salud. Asimismo, se plantea la necesidad de diseñar y aplicar métodos de estudio sensibles a las diferencias de género y desarrollar estudios interdisciplinarios. En ambos Congresos se plantea la necesidad de articular el trabajo de investigación y formación a los intereses de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, recuperando sus conocimientos y experiencias en la construcción del conocimiento en salud laboral (Instituto de la Mujer, 1997; ABRASCO, 1999) El abordaje usado hasta ahora en los estudios de salud ocupacional ha dado preferencia a las ocupaciones y espacios laborales donde predominan los hombres, excluyendo a las trabajadoras como sujeto de estudio, en muchos casos. Las omisiones tienen que ver con todas las fases del diseño de las investigaciones: en la selección de los sujetos de estudio, del objeto de estudio, de los indicadores y de las técnicas de investigación.

Necesitamos una reorientación en los abordajes en salud laboral que incluya a las trabajadoras como sujetas de estudio, le dé importancia a las quejas y problemas de salud de las trabajadoras, emplee indicadores de salud laboral sensibles que detecten daños precozmente, y promueva estudios interdisciplinarios. Messing (1999) alerta acerca de que *“los problemas de salud laboral de las mujeres son relativamente invisibles a los científicos porque están usando métodos inapropiados para verlos”* (p. 134) Igualmente señala que *“con la ayuda y la colaboración entre distintas disciplinas nos sentiremos seguros de que los riesgos de salud en el trabajo de las mujeres pueden hacerse visibles y finalmente puedan ser prevenidos”* (p. 140)

Tanto en prevención como en seguridad laboral y social es necesario avanzar para ampliar la cobertura de asistencia a las mujeres en general, y a las trabajadoras, en particular. Se impone, igualmente, establecer justos sistemas de compensación al aporte de hombres y mujeres a la generación de la riqueza social con criterios de equidad de género. La Nueva Constitución de Venezuela reconoce el valor económico y social del trabajo del ‘ama de casa’, pero en la discusión de las nuevas leyes de seguridad social se argumenta el alto costo económico de garantizarle un régimen de pensión.

Reconocer la interacción entre trabajo productivo y reproductivo en la vida de las mujeres

Daune-Richard y Devreux (1992) afirman que la separación entre trabajo productivo y reproductivo es meramente teórica, porque en la vida de las mujeres el trabajo productivo y el reproductivo se entrecruzan, frecuentemente, se dan en forma simultánea y en el mismo espacio. Las mujeres participan a la vez de la actividad económica y de la producción de la vida humana y ambas funciones proceden de la misma lógica, aunque separados por la economía de mercado, pero en la vida de las mujeres resultan entrelazadas. Estas autoras plantean la necesidad de una revisión de los criterios sociales de evaluación del trabajo y de la producción para repensar la importancia del trabajo de las mujeres en la sociedad.

“Partir de la idea que la vida humana es el primer medio de producción y la primera necesidad de una sociedad humana obligaría a reconstruir los objetos de investigación y a ampliar los contornos de la sociología del trabajo que está centrada en el trabajo asalariado industrial masculino” (Daune-Richard y Devreux, 1992 p. 18) [Traducción del francés]

En el caso mencionado anteriormente de la familia Carrasco, Hurtado (1995) observa que el descenso generacional de la fecundidad forma parte de la estrategia socioeconómica y de trabajo de las mujeres. Hay una decisión de las mujeres de tener menos hijos porque “un exceso de hijos se convierte en un obstáculo al trabajo de la mujer, y por tanto, a un ingreso adicional familiar, lo que implicaría a su vez la falta de recursos para la educación de los hijos” Producción y reproducción son parte de la estrategia socioeconómica familiar.

Debido a que las mujeres tienen el peso fundamental de la reproducción, en nuestro país, se han tomado medidas de tipo legal que faciliten su inserción laboral, tales como los artículos 15 y 39 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

Artículo 15: “Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo...”

Se considera la promoción de servicios de apoyo a las necesidades familiares, a cargo del Estado y los empresarios con la finalidad de que “la mujer logre el libre desenvolvimiento de su personalidad y acceda al desarrollo del país” (Artículo 39). Estos servicios se clasifican en *socio-domésticos*: “*orientado al cuidado, educación, alimentación y recreación de los hijos de las trabajadoras, y una estructura de apoyo que facilite las tareas domésticas de la mujer, integrada por una red de lavanderías y de planchado comunal, comedores populares, cooperativas de consumo*”; y *servicios sociales* en los centros laborales: centros de atención integral a los hijos, lactancia materna y guarderías, comedores populares, transporte, centros de adiestramiento para las trabajadoras y centros vacacionales para las trabajadoras y sus familias.

Sin embargo, no se han desarrollado los mecanismos para cumplir esos mandatos legales.

En salud laboral, el entrecruzamiento entre el trabajo productivo y el reproductivo en la vida de las mujeres exige la exploración de ambas esferas, porque los problemas de salud pueden verse afectados por la combinación de demandas de uno y otro (Messing, 2000) Algunas exposiciones que se originan en el trabajo productivo pueden prolongarse en las exigencias domésticas, resultando en una mayor exposición y menor tiempo de recuperación. Tal es el caso de los riesgos químicos, ergonómicos y psico-sociales presentes en espacios laborales donde se concentran las mujeres y que también predominan en los hogares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRASCO (1999) *II Congreso Internacional "Mulher, Trabalho Saúde, Rio de Janeiro, 1999"* Boletim de Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Año XVII N° 75 Rio de Janeiro. pp. 20

BRABANT, Carole (1992) *Heat Exposure Standards and Women's Work: Equitable or Debatable?* Women and Health. Vol.18 N° 3. 119-130

DAUNE-RICHARD Anne-Marie y DEVREUX Anne-Marie (1992) *Rapports sociaux de sexe et conceptualization sociologique*. Femmes au Travail. Recherches féministes. Québec, Canada. 7-30

FNUAP (2001) *Mujer conoce tus derechos*. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Instituto Nacional de la Mujer. Caracas, Venezuela. Pp.31

GALÍNDEZ Luis y BORGES Aismara (2001) *Trastornos del ciclo menstrual y condiciones de trabajo en trabajadoras de enfermería y administrativas hospitalarias*. Estado Aragua. Trabajo de ascenso. Facultad de Ciencias de la Salud, Núcleo Aragua. Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela.

HURTADO, Samuel. (1995) Trabajo femenino, fecundidad y familia popular urbana. Universidad Central de Venezuela. CDC. Caracas, Venezuela. Pp. 213

INSTITUTO DE LA MUJER (1997) *Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*. Debate. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. Pp. 346

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997) Gaceta Oficial de la República de Venezuela Extraordinaria N° 5.152, 19 de junio de 1997

MERGLER, Donna y VEZINA Nicole (1985) *Dysmenorrhea and Cold Exposure*. The Journal of Reproductive Medicine. Vol. 30 N° 2 106-111

MESSING, Karen (1998) One-Eyed Science. Occupational Health and Women Workers. Temple University Press. Philadelphia. Pp 244

MESSING, Karen (1999) *Buscando el rastro de lo invisible: indicadores científicos de los riesgos de salud en el trabajo de las mujeres*. En: *Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*. Debate. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. 134-143

MESSING, Karen (2000) *Multiple Roles and Complex Exposures: Hard-To-Pin-Down Risks for Working Women*. Capítulo 36. Women and Health. Academic Press. New York. 455-462