



COMITÉ FRONTERIZO DE OBRER@S

Salud y seguridad ocupacional en conexión con la violencia en base al género en cuatro maquiladoras

Reporte sobre entrenamiento en salud y seguridad ocupacional (DWOI training grant report)

Comité Fronterizo de Obrer@s (CFO), México
Mayo 2018

Este es el reporte del Comité Fronterizo de Obrer@s (CFO) que presentamos a The Developing World Outreach Initiative -DWOI- de la Northern California Section of the American Industrial Hygiene Association (AIHA) y a la Maquiladora Health & Safety Support Network (MHSSN) sobre el entrenamiento correspondiente al donativo que recibimos para un taller este 2018. ¡Agradecemos a ambos grupos por el donativo y por su solidaridad con el CFO!

El taller se efectuó en la ciudad de Piedras Negras, Coahuila, el 19 de mayo de 2018 en la oficina de nuestra organización. El taller se llamó: *Salud y seguridad ocupacional en conexión con la violencia en base al género en cuatro maquiladoras*. Los objetivos del mismo fueron: 1) Identificar los peligros o daños a la salud y examinar cómo los mismo se relacionan con la violencia de género en el lugar de trabajo, y 2) Identificar soluciones y acciones posibles a esos problemas.

Por la limitación del presupuesto, diseñamos el taller para un grupo selecto de trabajadoras de cuatro compañías que tienen plantas maquiladoras en Piedras Negras y Ciudad Acuña: Brenamex, Littelfuse, PKC, y Lear. 13 compañeras y un compañero asistieron al taller de un día.

Lo más destacado

- Las compañías en general sí proporcionan equipo de seguridad a sus trabajadores, pero hay varios ejemplos que demuestran que dicho equipo no es el adecuado (el tipo de cubrebocas es un ejemplo claro). El equipo y las medidas de seguridad apenas cubren las normas mínimas.
- Muchos gerentes no respetan las reglas de seguridad de las propias compañías. Las reglas las aplican de manera discriminatoria.
- En lugar de comisiones mixtas de salud y seguridad, las compañías tienen cuadrillas de trabajadores puestos por la gerencia que desempeñan funciones limitadas como organizar las salidas de turno.
- Corroboramos nuestra observación de que los resultados de una encuesta entre trabajadores que el CFO hizo el año pasado y que mostraron porcentajes altos de disponibilidad de equipo y medidas de

seguridad no revelaban toda la verdad. El que a los trabajadores se les de algún equipo no significa que el mismo sea adecuado a las operaciones que realizan, ni que las reglas se apliquen en verdad.

- Varios riesgos y problemas de salud ocupacional los consideramos violencia de género porque impactan a las mujeres en mayor medida que a los hombres. La falta de más apoyo a las trabajadoras embarazadas; violencia verbal hacia las mujeres mayores; y bullying hacia trabajadores LGBT son tres ejemplos que se relacionan con la salud y seguridad ocupacional. Esas personas afectadas están en más desventaja que los hombres trabajadores para pedir mejor equipo y medidas de seguridad, y más vulnerables a ser puestos en operaciones que pueden afectar su salud.
- Un triunfo reciente en PKC es que la compañía está dando a las trabajadoras en periodo de lactancia permiso para que salgan media hora antes. Antes tenían ese mismo tiempo para extraer leche o alimentar a sus bebé durante el turno. El CFO tiene parte de crédito en esa victoria por el trabajo histórico promoviendo cambios en PKC desde que era Alcoa.

Otros aspectos del taller

- Los participantes en el taller identificaron sus preocupaciones en materia de salud y seguridad; dónde se hieren o enferman más; los cambios en el proceso de trabajo. Ver Anexo 1.
- A continuación hicimos una lista de equipos y medidas de seguridad con los que cuentan. Ver Anexo 2.
- Otra parte consistió en identificar los problemas de salud de las participantes mediante mapeos del cuerpo, de los peligros y riesgos en la fábrica, y usando la técnica de cartografía. Ver Anexo 3.



- Después de las cartografías del cuerpo y de los peligros y riesgos en el trabajo, las participantes hicieron la cartografía de la vida. Mediante ese ejercicio, ellas nombraron de qué manera los problemas de salud y seguridad ocupacional identificados en las cartografías previas están afectando la vida personal de los trabajadores, en particular de las mujeres. La mayoría de las participantes dijeron que han sido afectadas en sus familias, en sus relaciones, y en la convivencia

con sus seres queridos ya que muchas veces por el estrés que traen del trabajo llegan a sus casas sin ganas de nada. Ver Anexo 4, e imagen grande de la cartografía al final de este documento.

- Las participantes vimos cómo los problemas y riesgos de salud y seguridad ocupacional se vinculan con la violencia de género. Se abundó en los impactos específicos en las mujeres. Ver Anexo 4, e imagen grande de la cartografía al final de este documento. Ver Anexo 4.
- Tomamos un tiempo para dar información básica a varias participantes sobre el concepto LGBTI (lesbiana, gay, bisexual, transexual, intersexual) ya que muchxs trabajadorxs desconocen las diferentes categorías de género y sexo. Se les enseñó que ninguna persona debe ser discriminada por sus preferencias, y que lo importante es que todxs tienen la misma capacidad de trabajar.
- Finalmente las participantes reflexionamos sobre qué acciones se pueden o deberían hacer desde las gerencias; el gobierno y la sociedad civil; lxs trabajadorxs en la fábrica; el CFO; y en lo personal para eliminar o reducir los diferentes problemas abordados en este taller. Ver Anexo 5.



Nota/reflexión post-taller de la Coordinadora del CFO (junio)

- ¡Este taller del CFO fue un éxito! cumplió con los objetivos que nos trazamos en la propuesta de donativo.
- El CFO tenemos un largo récord educando y organizando trabajadores alrededor de temas de salud y seguridad ocupacional, pero en este momento no tenemos los recursos necesarios para diseñar e implementar un proyecto de más estratégico y sostenido.
- Nos gustaría tener un fondo para poder dar seguimiento a los resultados y propuestas de este taller de mayo, así como para ampliar nuestro impacto a través de la creación de un proyecto de mediano plazo sobre salud y seguridad ocupacional.

Anexo 1: Preocupaciones en materia de salud y seguridad

1. ¿Cuáles son las principales preocupaciones en materia de salud y seguridad?

- Cuidarnos más checar nuestro cuerpo.
- Salud y perder el empleo por enfermedades
- Que al momento de exponer el problema no nos hacen caso en el momento, luego tratan de esquivar la solución pero al final si se logra el objetivo.
- Que den los materiales para prevenir los problemas de seguridad.
- Que no se usan los equipos de seguridad adecuadamente y por eso puede haber accidentes.
- Hay mucha gente incapacitada porque cuando no se accidentan adentro se accidentan afuera.
- Que se puede hacer para mejorar los procesos, para no generar enfermedades por los movimientos repetitivos.

2. ¿Dónde se hieren o se enferman más los trabajadores?

- En maquiladora en las posiciones de trabajo.
- Dentro de la fábrica en costura.
- Son diferentes lugares y no en todos hay los mismos problemas.
- En las manos, dedos y/o pies.
- En el área de pintura.
- Creo que se dañan más en lo psicológico, emocionalmente; hay mucha discriminación de todas partes: supervisores, jefes, trabajadores.
- Por el humo de las soldaduras, ya que se estaña y se solda con cautín o máquina.
- En la fábrica.
- En sus trabajos

3. ¿Dónde ha habido cambios en el proceso de trabajo? y ¿Cómo se realiza el trabajo?

- Cambios en el trabajo.
- En costura.
- No ha habido cambios.
- Son diferentes y se hacen en equipo
- En el área de embarazadas hay un poco de mejor trato.
- La fábrica ya cerro, el único cambio fue que al personal lo dejaron sin trabajo y lo que tenían que hacer nunca lo hicieron.
- El proceso es unir el cuerpo de fusible por medio de soldadura hasta que se forma o termina el producto.

4. ¿Cuáles son las preocupaciones que afectan a más personas en el lugar de trabajo?

- Las enfermedades.
- Enfermedades.
- Que en ocasiones no quieren dar permisos.

- Que te cambien de área o turno.
- Presión de trabajo y el trato hacia los empleados.
- Creo que los permisos y tiempo extra, algunas personas si lo requieren y a otros los obligan a hacerlo aunque tengan otros compromisos, y los permisos para ir al seguro por problemas de salud no los dan, esto ocasiona que la gente se estrés y enferma más.
- El periodo de tiempo que se trabaja es de 12 horas y las enfermedades que se derivan por el exceso de humo y trabajos repetitivos.
- Las personas que piensan en el cuidado de sus hijos mientras ellas trabajan.

Anexo 2: Equipo de seguridad con los que cuentan los trabajadores

Cubreboca

- Littelfuse: les dan los lentes y cubreboca pero no en todas las áreas. El cubreboca es de tela y no es el adecuado.
- Brenamex: no les daban cubrebocas, hasta que hubo un problema en el área de pintura. Los reunieron a todos y les dieron cubrebocas de cartón.
- PKC: sólo los mecánicos usan los cubrebocas, los operadores no lo usan.
- Fujikura: No usan cubreboca.

Extintores

- PKC: sí hay pero no sirven; en una ocasión hubo un accidente y no funcionaron.
- Littelfuse: La gerencia checa los extintores cada mes, y cada seis meses les cambian el químico.

Guantes

- PKC: Se usan en el área de corte. Al principio se batallaba para trabajar con ellos, pero ya después con la práctica no.
- Littelfuse: hay diferentes tipos de guantes, unos más gruesos o delgados que otros. Ahí había unos guantes delgados y otros de tela que se ponen encima de esos para lo caliente.

Zapatos

- Lear: al entrar los proporciona la empresa.
- PKC: los usan quienes están en corte y los materialistas. Los trabajadores que están en línea deben usar tenis o zapato cerrado.
- Regal: los usan en almacén. Los demás trabajadores deben llevar zapato normal.

Casco

- Lear: lo usan en el área de pintura porque corre un riel en donde los trabajadores se tienen que colgar y descolgar piezas.

Mandil

- Todas las empresas proporcionan mandiles o bata. En Littelfuse entregaron los nuevos mandiles pero la tela es demasiado caliente.

Señalamientos de peligro

- Littelfuse: no habían pero los pusieron en un fin de semana, marcaron las salidas de emergencia y puntos de reunión y en cada área el equipo de seguridad que se debe de portar.
- PKC: si hay.
- Lear: se contó el caso de un compañero que trabajaba con el montacarga y cuando iba a pasar por un área le empezó a pitar a uno de los jefes. Éste se enojó y el montacarguista fue despedido (lo liquidaron con 40 mil pesos por 3 años de trabajo). Con esto lo que podemos ver

es que el compañero estaba pitando al jefe para prevenirlo de un peligro; pero el jefe no lo agradeció sino al contrario, despidió al montacarguista.

Clima

- PKC: sí hay pero de repente lo apagan; hay un área en donde no llega el aire y tienen un ventilador, pero éste se descompuso. Los trabajadores ya lo reportaron pero la gerencia no lo arregla.
- Littelfuse: tienen aire central con ducto, pero en el área de estaño no lo prende la supervisora porque se enferma.
- Lear: en el área en donde están las embarazadas no había aire; pero se organizaron y les pusieron ventiladores.

Agua para tomar y suero

- PKC: es agua filtrada pero sabe muy fea y en ocasiones los trabajadores prefieren no beberla. Dicen que hasta han sacado animales muertos de esa agua. Una trabajadora en el taller dijo que en una ocasión ella tuvo una infección muy fuerte por el agua que tomo en la fábrica.
- Las demás compañeras dijeron que sí se les proporciona agua purificada en las fábricas, pero en ninguna se proporciona suero.

Comisiones mixtas de seguridad e higiene

- Lear: existen “cuadrillas” que hacen recorridos por la planta para revisar que todos los trabajadores lleven el equipo de seguridad que se les proporciona.
- Littelfuse: cuando la gente va a entrar a trabajar ahí y están en capacitación, van los miembros de las comisiones mixtas de los cuatro turnos y se presentan. Pasan por los pasillos y toman nota de los incidentes.
- La comisión está formada por gente de la empresa, empleados y sindicato; la gente que quiere participar como voluntario se debe de anotar y tener un buen récord.
- PKC: son brigadistas y hacen simulacros, el último fue hace 6 meses aproximadamente.

Anexo 3: Mapeos del cuerpo, de la fábrica, y de la vida, usando la técnica de cartografía

La compañera Enriqueta fue la encargada de guiar este ejercicio. Se formaron dos grupos y se les entregó la hoja Informativa con los códigos de colores para cada cartografía. Un grupo hizo la cartografía del cuerpo y otro la cartografía de peligros/riesgos. Los resultados fueron:

Cartografía corporal (heridas, enfermedades y exposiciones vinculadas con el trabajo)

Las compañeras compartieron sus propios problemas de salud y seguridad en el trabajo, así como los de otros compañeros de su área y/o conocidos dentro de la empresa.



Rojo: Exposición a la sangre o líquido corporal de otra persona.

Ejemplo: Heridas por aguja, salpicadura de sangre.

- Se marcaron cuatro puntos en las manos, debido a heridas o pinchaduras de agujas que han tenido en áreas de costura y corte. También en la boca por hemorragias que han llegado a tener en las áreas de trabajo.



Anaranjado: Herida en la espalda o micro traumatismos repetidos (ergonómico).

** Micro traumatismo: patologías que afectan fundamentalmente al aparato locomotor y que están relacionadas con actividades laborales que se realizan de forma repetitiva, a un ritmo de trabajo elevado.*

- Problemas en las rodillas, hombros y algunas compañeras han tenido operaciones en las manos por el movimiento repetitivo que realizan. Dolor en la espalda y la ciática.



Amarillo: Estrés/efectos del estrés sobre la salud.

- Dolores de cabeza, cuello, espalda y hombros por el estrés.



Azul oscuro: Heridas relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo (física y/o emocional).

- Una compañera se golpeó con un circuito al descolgarlo y se cortó en la frente.



Azul claro: Todas las demás heridas profesionales.

Ejemplo: Cortaduras, moretones, huesos rotos o fracturados, lesiones oculares o choques eléctricos).



Verde oscuro: Exposición a una sustancia química; efectos de la sustancia química sobre la salud.

- Han sufrido dolores de cabeza, de estómago y náuseas.

Verde claro: Todas las demás enfermedades profesionales.

Ejemplo: erupciones en la piel, infecciones de los sinus/nariz, asma profesional, perdida del oído, cáncer profesional, etc.)

- Se han visto afectadas en los pulmones, se les han producido varices.



Cartografía peligros/riesgos (peligros inherentes al lugar de trabajo)

Rojo: Peligros biológicos.

Ejemplo: La sangre, el moho, los hongos, las enfermedades infecciosas).

- Lear: Área de pintura
- PKC: Área de estaño
- Arneses: Área de estaño

Anaranjado: Peligros ergonómicos.

Son los que tiene como consecuencia heridas dorsales o micro traumatismos repetidos

- Arneses: Área de estaño
- PKC: Área de estaño

Amarillo: Peligros vinculados con agentes estresantes, con el diseño de las tareas.

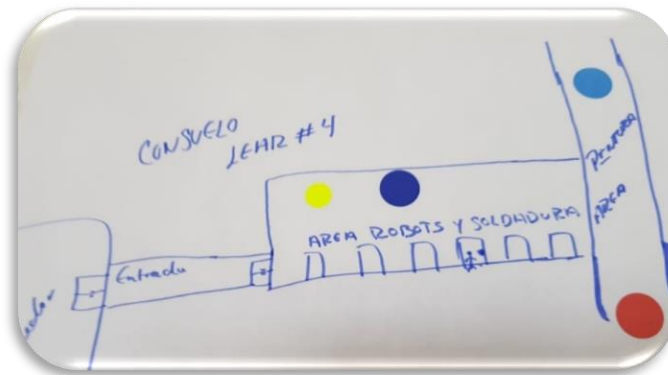
Ejemplo: Falta de personal; problemas relacionados con la carga de trabajo; rapidez con la cual se deben realizar las tareas; horas extras; trabajo por turnos; cuotas de producción; acoso y violencia reales o latentes, etc.

- Lear: área de robot y soldadura
- Brenamex: área de calidad (terciarios)
- Arneses: Áreas de línea, proceso, estaño, circuitos.
- PKC: Entrada y área de proceso

● Azul oscuro: Peligros físicos.

Ejemplo: el ruido, las vibraciones, las radiaciones, mala iluminación, la falta de ventilación, las temperaturas extremas, etc.

- Lear: Area de robots y soldadura
- Breanmex: La música está muy fuerte, área de calidad (terciarios)
- Arneses: Area de estaño



● Azul claro: Riesgos de seguridad

Ejemplo: Maquinas o equipos no vigilados o peligrosos, espacios confinados, peligros electrónicos, riesgos de caídas, suelos resbalosos, falta de capacitación, etc.

- Lear: Área de pintura
- Brenamex: Áreas de trabajo y de máquinas, área de calidad (terciarios)
- Arneses: Área de proceso
- PKC: Área de proceso

● Verde oscuro: Peligros químicos.

Ejemplo: Solventes, amianto o asbesto, silicio, látex, formaldehido, productos químicos para la limpieza, vapores de diésel, emanaciones de fotocopiadoras o impresoras, etc.

- Brenamex: Área de pintura
- Arneses: Área de proceso
- PKC: Área de estaño

Anexo 4: Cartografía de la vida; relación de salud y seguridad ocupacional con violencia de género

Después de las cartografías del cuerpo y de los peligros/riesgos, las participantes hicieron la cartografía de la vida que consistió en que por medio de un dibujo expresaran de qué manera los problemas de salud y seguridad ocupacional identificados en las cartografías previas están afectando su vida personal. La mayoría de las participantes dijeron que han sido afectadas en sus familias, en sus relaciones, y en la convivencia con sus seres queridos ya que muchas veces por el estrés que traen del trabajo llegan a sus casas sin ganas de nada.

Vimos que existe vínculos entre los problemas y riesgos de salud y seguridad ocupacional con la violencia de género. La falta de más apoyo a las trabajadoras embarazadas; violencia verbal hacia las mujeres mayores; y bullying hacia trabajadores LGBT son tres ejemplos que se relacionan con la salud y seguridad ocupacional. Esas personas afectadas están en más desventaja que los hombres trabajadores para pedir mejor equipo y medidas de seguridad, y más vulnerables a ser puestos en operaciones que pueden afectar su salud.

Otros ejemplos expresados fueron:

- Las gerencias le “cargan más la mano” a las mujeres. No les tienen consideración. Los mandos altos y medios son en su gran mayoría hombres. A ellos se les facilita manipular más a las mujeres y a personas LGBTI que a los hombres.
- Existe bullying por parte de los coordinadores o supervisores. Ellos fomentan el maltrato verbal a las personas con base en sus preferencias de género o sexuales. Les dicen: “Se te van a romper la uñas”, o “Tú eres niña”; eso no les dicen a los hombres. Entonces esxs trabajadorxs se sienten forzados a aceptar trabajos en áreas más pesadas.
- Debido a que en años recientes las empresas ya no discriminan por la edad como antes que querían personas de 18 a 30 años (por la alta rotación y falta de gente), el número de mujeres mayores de 30 ha aumentado. Sin embargo, dichas trabajadoras reportan violencia verbal. En PKC, y porque algunas trabajadoras no tienen la misma habilidad que las jóvenes, la supervisora les dice a las primeras: “Ustedes no deberían estar aquí, deberían estar en el área de discapacitados”. Les causa estrés. Y menos acceso a equipos de seguridad. Menos facilidad para obtener los equipos. O para negarse a trabajar. Están en más desventaja. Igual personas con discapacidad poca. Auditivo, lenguaje. O de movilidad, distrofia. Pero les pagan muy poco.
- En Lear no permiten salir a las trabajadoras embarazadas salir de su turno antes, a diferencia de PKC en donde ellas tienen una tolerancia de cinco minutos para entrar y salen primero a chequear. En estas dos empresas sólo hay embarazadas trabajando en el primer turno ya que en el segundo turno no debe haber embarazadas trabajando.
- En Littelfuse las embarazadas trabajan en los cuatro turnos y en todas las áreas, de hecho se comenta que hay en este momento una compañera que tiene seis meses de embarazo y que está trabajando en el área de soldadura.

- Las compañeras comentan que muchas veces aun viendo los peligros, los trabajadores se quedan calladxs por la necesidad del trabajo, en especial las mujeres ya que la mayoría son jefas de familia y único sustento de su casa.
- Hay casos en que a las trabajadoras les llega su periodo menstrual y no van preparadas con toallas sanitarias. Cuando van a la enfermería a pedir una, se les informa que no hay toallas, o que sólo tienen una y es la de “emergencia” y por lo tanto no se las pueden dar. Las trabajadoras se preguntan “¿Emergencia para quién? Otra cosa que nos afecta más como mujeres es la menopausia o cambio de vida, cuando los calores con insoportables y el humor también cambia. A eso se le suma el que en la fábrica no hay clima. Las compañeras dijeron que la inseguridad que hay en las maquiladoras afecta tanto a hombres como a mujeres.
- Con todo y estar expuestas a riesgos de salud y seguridad ocupacional, los trabajadores dicen que no tienen oportunidad de crecimiento en el trabajo.
- Coincidieron en que en muchas ocasiones las empresas sí les dan el equipo de seguridad necesario pero son lxs mismxs trabajadores quienes deciden no usarlo.

Anexo 5: Acciones que se pueden o deberían hacer

Para cerrar la reunión se hizo una ronda para ver ¿qué acciones se pueden usar para eliminar o reducir los problemas desde las gerencias; el gobierno y la sociedad civil; lxs trabajadorxs en la fábrica; el CFO; y en lo personal?

Ejemplos de acciones:

Desde el gobierno

- Apoyo del gobierno para combatir la discriminación.
- Tener sitios donde lxs trabajadorxs, especialmente las mujeres, puedan refugiarse en caso de tener problemas de violencia.

Desde los trabajadores en la fábrica

- Apoyar a compañerxs que han sufrido violencia y discriminación.
- Compartirles lo que sabemos sobre salud y seguridad ocupacional, y sobre violencia en base al género.
- Registrar casos de de violencia, y de salud y seguridad.

Desde las gerencias

- Que se mantengan al margen de religiones y partidos políticos.
- Denunciar casos concretos.
- Seguir la línea de ayuda y menos “diálogo”.


Desde el CFO

- Capacitarnos más a lxs trabajadorxs, apoyar a otros.
- Extender la red mediante visitas a nuevos trabajadores.
- Dar más publicidad a la organización.
- Empoderar a lx trabajadorxs (que no tengan miedo, etc.)
- Repartir volantes.
- Crear una página.
- Crear una línea de ayuda.


Desde lo personal

- Cambiar nuestra actitud (que no veamos el problema y no hagamos nada).
- Más comunicación con la familia.
- Ayudar y orientar a otrxs trabajadorxs.

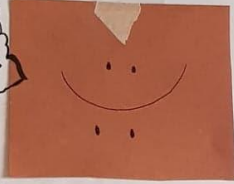
Por el trabajo se pierden comunicaciones con sus hijos y siento que ellos están en el cielo ellos se están enojando.



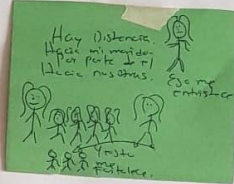
Vivio un divorcio a causa de la falta de convivencia por sus respectivos trabajos. Después de tiempos difíciles, esto con sus hijos y a pesar de su trabajo trata de estar el mayor tiempo posible con ellos.




Siente que por todas sus obligaciones no tiene vida social. En ocasiones se siente triste y otras veces feliz.





Hay distancia. Hacer mi vida. Por parte de ellos. Yo me entristezco.



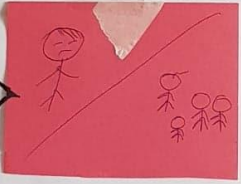
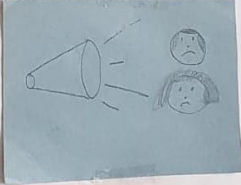
Tiene lo esperanzas de que las cosas mejoren en el trabajo y así su familia también mejor.



Esta sola con sus hijos y por el trabajo no a podido estar con ellos. Todo el tiempo que quedaba esto la entristece.


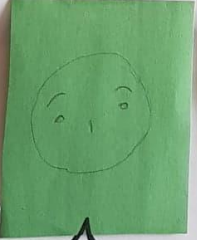






Después de su trabajo porque estando embarazada las puse en un área de riesgo. Por el momento está disfrutando esta nueva etapa.

Por el tiempo que le dedica al trabajo se ha distanciado de sus hijos.

En ocasiones se siente estresada y no convive con su familia o esta de mal humor.

Ello le tiene problemas en el trabajo y quiere estar bien. No le gustaria quedarse sin trabajo y tener un mal camino por la necesidad económica.

Es trabajadora foranea de Allende, tiene dos hijos la más pequeña es una niña de 5 años y los tiene que dejar solos para ir a trabajar a P. Negra. porque no tiene quien se la cuide por lo mismo en ocasiones tiene que faltar al trabajo y ahí se ve afectada económicamente. Se siente triste.

El dibujo representa a la trabajadora. A ella en ocasiones le duele la cabeza cuando en sus hijos y su casa. El corazón partido es porque se siente triste de no poder ver tan seguido a su hija que vive en otra cd. y quisiera tener alas para volar a verla.

Ahora esta feliz porque antes habia tenido problemas, pero ahora emprendo un proyecto que le permite disfrutar a sus hijos. Esto la hace sentirse Feliz y Relajada.

El se siente solo (falta) por estar sin su familia por salir a buscar mejores condiciones de vida para todos. Ahora quiere aprender para poder dar ayuda a los demás (Sombras).