



Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo

Salud y Seguridad en el Trabajo desde la Perspectiva de Género



Salud y Seguridad en el Trabajo desde la Perspectiva de Género



**Área Ambiente
y Desarrollo Sustentable**

Manual de salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género /
Mauro Posada ... [et.al.] ; con colaboración de Jorge Docco y Liliana
Somoza ; coordinado por Mauro Posada ; Romina Castro ; Pablo Rodríguez
Somoza ; dirigido por Gerardo Martínez. - 1a ed. - Buenos Aires : Aulas y Andamios, 2013.
72 p. : il. ; 28x20 cm.

ISBN 978-987-1597-34-5

1. Salud. 2. Seguridad Laboral. I. Posada, Mauro II. Docco, Jorge, colab.
III. Somoza, Liliana, colab. IV. Posada, Mauro, coord. V. Castro, Romina, coord.
VI. Rodríguez Somoza, Pablo, coord. VII. Gerardo Martínez, dir.
CDD 363.11

Dirección General

Gerardo Martínez

Coordinación de Contenidos

Mauro Posada
Romina Castro
Pablo Somoza

Equipo Profesional de Trabajo

Guillermo Zuccotti
Hernán Ruggirelo
Pablo Dona
Marita Gonzalez

Colaboración

Jorge Docco
Liliana Somoza

Diseño Editorial

Equipo Ele

Esta publicación ha sido elaborada por la UOCRA, a través de su Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST).

La UOCRA es una Organización Sindical que reivindica los conceptos de solidaridad, productividad y equidad social sobre la base de una metodología de acción dinámica, transformadora y moderna.

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

ISBN 978-987-1597-34-5

Impreso en Argentina / Printed in Argentina

Tirada: 1.000 ejemplares / Abril 2013

Agradecimientos

- A la Secretaría de Organización de UOCRA
- Al Departamento Legales de UOCRA
- A la Fundación UOCRA
- A los Dirigentes y Delegados Sindicales que colaboraron
- Agradecemos la colaboración de los/as Compañeros/as que han contribuido al desarrollo de esta publicación; en particular a las trabajadoras de la obra de Sistema de Potabilización Área Norte (Paraná de las Palmas, Tigre; Pcia. de Bs. As), de la obra de viviendas sociales en Villa Lugano (CABA) y trabajadoras del Hospital Elizalde (CABA)

El objetivo del presente trabajo es evaluar la situación de la salud y seguridad de la mujer en el ámbito laboral, particularmente en la actividad de la construcción.

En este sentido, se analizan las diferentes dimensiones sociales, laborales y culturales que abarca el concepto de género, con cual se legitima a través del encuadre normativo a nivel nacional e internacional.

Seguidamente, se enumeran los riesgos laborales específicos a los que puede estar expuesta la mujer y cuáles pueden ser las consecuencias de esta exposición a nivel sicofísico, aportando recomendaciones para la prevención y el control de accidentes y enfermedades profesionales.

Por último, se analiza la problemática particular de la mujer en la construcción inconvenientes específicos en cuanto a su salud y seguridad.

Índice

IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	11
NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Legislación internacional.....	17
Legislación nacional.....	23
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD Y SEGURIDAD	
El rol de las mujeres en el mundo laboral	29
LOS RIESGOS LABORALES: CAUSAS Y CONSECUENCIAS	
Definiciones importantes.....	35
La ergonomía y los trastornos músculo-esqueléticos.....	36
Factores de riesgo ergonómico durante el embarazo.....	38
Esfuerzos musculares.....	39
Riesgos psicosociales	40
La organización del trabajo.....	41
Riesgos asociados a los roles de género: discriminación, doble jornada y acoso sexual.....	42
Riesgos físicos.....	45
Riesgos químicos	45
Riesgos biológicos	46
Salud reproductiva y trabajo	47
SITUACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO	
Las dificultades en inserción de la mujer en el mercado laboral.....	53
EL PAPEL DE LA MUJER EN LA CONSTRUCCION	
Incidencia femenina en el mercado laboral de la construcción	59
Tarea de campo.....	61
La mujer y las condiciones medioambientales en la construcción	65
Primer Taller de Salud y Seguridad en el Trabajo para Trabajadoras en la Construcción...	67
CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	75

- **Importancia de la igualdad de género**

Conceptos generales

El género se refiere a los símbolos de la cultura, conceptos normativos, factores institucionales y representaciones sociales que modelan la subjetividad de mujeres y hombres, los cuales se construyen en el proceso de socialización y educación a través de las relaciones de poder.

Por lo tanto, este concepto puede ser:

- Relacional: porque no se refiere aisladamente a hombres o mujeres, sino a la relación que se construye socialmente entre unos y otros.
- Jerárquico: ya que identifica diferencias entre hombres y mujeres que no son neutras, sino que se valorizan con mayor importancia las actividades asociadas a lo masculino y produce relaciones desiguales de poder.
- Cambiante: Los papeles y relaciones entre mujeres y hombres se han modificado a través del tiempo y, por tanto, son susceptibles al cambio y hacen posible que haya más igualdad entre mujeres y hombres.
- Contexto específico: Hay variaciones en los papeles y relaciones de género que dependen del contexto: grupos étnicos, raza, grupos socioeconómicos, cultura, etc. Por lo tanto, el análisis de género necesita incorporar la perspectiva de diversidad.
- Institucional y Estructurado: porque se refiere no sólo a las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito privado, sino a un sistema social que se apoya en normas y legislaciones.

En este sentido, esta categorización resulta útil para analizar y comprender los aspectos culturales que explican las situaciones de inequidad, discriminación, la falta de derechos, arbitrariedad y opresión que tradicionalmente ha vivido la mujer.

No debe confundirse el género con el sexo. El género se refiere a las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres, que varían según la época y que se distinguen según las costumbres y las culturas. El género se refiere a comportamientos, valores, en cambio el sexo se refiere a las características físicas del cuerpo, de origen biológico o genético.

Es decir, "género" no hace referencia al hombre y la mujer, sino a lo masculino y lo femenino, esto es, a las cualidades y características que la sociedad atribuye a cada sexo. Las personas nacemos con un determinado sexo, pero aprendemos a ser hombres y mujeres. Las percepciones de género están firmemente ancladas, varían enormemente no solo entre culturas sino dentro de una misma y evolucionan a lo largo del tiempo. Sin embargo, en todas las culturas, el género determina el poder y los recursos de hombres y mujeres. Por lo tanto, la igualdad de género no es un tema que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino también un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta a la sustentabilidad social y la calidad de vida.

“El camino hacia la igualdad de género no es una meta tecnocrática: es un proceso político. Requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio”.

PNUD- Informe de Desarrollo Humano, 1995

■ Normativa internacional y nacional desde la perspectiva de género

¿Por qué es importante conocer las normas vigentes y los convenios colectivos internacionales?

El impulso que se llevó adelante en las últimas décadas para admitir las necesidades de la mujer en el ámbito laboral fue decisivo. El marco normativo da cuenta de ello. Pero aún existe una brecha muy grande entre estas pautas reguladoras y su aplicación efectiva en la realidad laboral tanto de nuestro país como de otras tantas naciones de América Latina y del mundo en general. Para ello, conocer, difundir y aplicar la normativa laboral garantiza el reconocimiento de los derechos enunciados en las mismas.

Legislación internacional

La seguridad y la salud laboral para las mujeres trabajadoras constituyen un derecho fundamental que recogió de forma pionera la legislación internacional. Así, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos -aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1948- como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ya se anuncian referencias expresas en relación a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

El tratamiento de la salud laboral de las mujeres se ha ido ampliando progresivamente a otros aspectos más allá de la salud estrictamente reproductiva. De esta forma, la Convención de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), recoge explícitamente el derecho de las mujeres a tener buenas condiciones de seguridad y salud laboral en el puesto de trabajo, incluida la salvaguardia de la función de reproducción.

Otros avances incluidos en la Convención son:

- El establecimiento de una licencia por maternidad remunerada;
- El fomento de la compatibilidad entre el trabajo y las obligaciones para con la familia;
- La prohibición del despido por motivo de embarazo.

La ONU adoptó para su IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres en 1995 una definición de género como herramienta de análisis de la población femenina: Género es "la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construido socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo especializado en fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, ha manifestado su interés por la salud de las mujeres trabajadoras mediante numerosos convenios y recomendaciones, entre los que se destacan:

El Convenio N° 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, 1919

Según este convenio, la mujer no deberá trabajar seis semanas antes ni seis semanas después del parto, recibirá además las prestaciones monetarias y asistencia médica correspondiente. Igualmente, tendrá derecho a los descansos durante el período de lactancia.

La protección de la maternidad incluye:

- Derecho a recibir pagos por un período no inferior a dos tercios de sus ingresos anteriores y, si es posible, que sean equivalentes al cien por ciento de estos.
- Derecho a recibir cobertura médica antes, durante y después del embarazo.
- Derecho a un horario de lactancia.
- Derecho a medidas específicas para proteger su salud antes y después del parto.
- Prohibición de horario nocturno y horas extras para las mujeres embarazadas y lactantes.
- Derecho a no ser despedidas a causa de su maternidad.

El Convenio N° 4 sobre trabajo nocturno, 1919

El convenio establece la obligación, en supuesto de embarazo, de ofrecer a la trabajadora, una alternativa de trabajo nocturno, pudiendo incluir la asignación a un trabajo diurno, la percepción de prestaciones de seguridad social o a la prórroga de la licencia por maternidad.

El Convenio N° 100 y la Recomendación N° 90 “sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, 1951

Este convenio afirma que “Las mujeres tienen derecho a recibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo de igual valor que éstos”.

Esto significa que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el género del los/as trabajadores/as, sino en una evaluación objetiva de las labores que realizan. Se trata de un derecho fundamental para las trabajadoras.

El objetivo del convenio es asegurar que los y las trabajadoras reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

El Convenio N° 111 y la Recomendación N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

El convenio define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en uno o varios de los motivos prohibidos en el Convenio que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación”.

Según este convenio, “ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, o ascendencia nacional u condición social”.

Incluye además, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Los gobiernos se obligan a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar toda forma de discriminación al respecto.

En síntesis este convenio tiene como objetivo “eliminar la discriminación y promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación”.

El convenio N° 100 y N° 111 refieren al “Trato justo en el trabajo” e incluyen:**Igualdad de remuneración**

La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es imprescindible, independientemente del estado civil de las personas.

La desigualdad de remuneraciones basada en religión, raza u origen étnico está también prohibida. Un sistema de remuneración transparente y una concordancia clara entre salario y puesto en el lugar de trabajo contribuye a prevenir la discriminación salarial.

Acoso sexual

La intimidación sexual es discriminación de género.

Igualdad de oportunidades de formación

Todos los empleados, independientemente de su género, religión, raza u origen étnico deberán tener derecho a idénticas oportunidades de formación y desarrollo.

Libertad para quejarse

Los trabajadores deberán saber a quién acudir para obtener ayuda en caso de discriminación. Cuando un empleado/a haga preguntas en materia de discriminación, o presente una queja, deberá estar protegido de toda intimidación y de despido.

El Convenio N° 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social) de 1962

El convenio obliga a los gobiernos a aceptar las obligaciones concernientes a una o varias de las siguientes ramas de la seguridad social: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, y familiares.

El Convenio N° 156 y la Recomendación N° 165, (1981) “sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares”

El convenio tiene como objetivo evitar la discriminación en el empleo de aquellas personas que tengan que atender a hijos/as o familiares dependientes, con el fin de evitar el conflicto entre tales responsabilidades familiares y las profesionales.

Se trata por tanto de una herramienta básica para atenuar los riesgos para la salud derivados de la doble jornada.

Convenio N° 171 sobre trabajo nocturno, (1990)

Según este convenio se deben tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras.

El Convenio N° 183 y la Recomendación N° 191 (2000), ambos sobre protección de la maternidad

Ambos mantienen los principios fundamentales de protección y se amplía su campo de aplicación a todas las mujeres trabajadoras, incluyendo aquellas que desarrollan formas atípicas de trabajo dependiente.

Este convenio garantiza a las mujeres:

Atención médica gratuita

Durante la baja por embarazo y maternidad, la trabajadora deberá tener derecho a atención médica y de comadrona sin ningún gasto adicional.

Trabajo no perjudicial

Durante el embarazo y la lactancia, la empleada deberá estar exenta de tareas que pudieran perjudicarla a ella o al bebé.

Baja

La baja por maternidad deberá de ser de 14 semanas como mínimo.

Ingresos

Durante la baja por maternidad/paternidad, los ingresos del empleado/a deberán ser equivalentes, como mínimo, a dos tercios del salario que ganaba hasta entonces.

Por otra parte, la igualdad de género aparece incorporada dentro de los objetivos estratégicos del Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo OIT

1. Normas y derechos en el trabajo
2. Oportunidades de creación de empleo e ingresos
3. Protección y seguridad social
4. Diálogo social y tripartismo

Al propugnar la igualdad de género como una cuestión de derechos y de justicia social, así como de eficacia y buen criterio económico, damos otro paso adelante en el camino hacia la globalización del progreso social”.

Juan Somavía, Director-General de la OIT

Además, el tercer Objetivo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), cuya meta es erradicar la pobreza para el año 2015, Naciones Unidas (NU) se centra en la paridad de género y la potenciación de la mujer, es decir, en incrementar la participación de las mujeres

en el empleo remunerado y, en particular, en conseguir que haya más mujeres en puestos de trabajo mejor pagos y más seguros.

La estrategia de Salud Laboral de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) en sus objetivos sindicales promueve “combatir las desigualdades en salud laboral”, centrándose en los sectores y colectivos más desfavorecidos y vulnerables, como las mujeres.

La 1ª Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer presenta las siguientes Recomendaciones y Planes de Acción para su implementación a escala internacional, regional y nacional:

1. Plan de Acción para la sindicalización de mujeres trabajadoras: Que todos los sindicatos apliquen un Plan de Acción para involucrar a las mujeres en tanto que organizadoras, y para organizar a las mujeres trabajadoras, incluyendo: **a.** En la economía informal. **b.** En las ZFI **c.** Trabajadoras domésticas. **d.** Trabajadoras jóvenes, por ej. a través del proyecto de la CSI Decisiones para una Vida. **e.** Trabajadoras atípicas. **f.** Trabajadoras rurales. **g.** Trabajadoras migrantes.
2. Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género: Que todos los sindicatos garanticen una participación apropiada de mujeres como negociadoras, y apliquen un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género, incluyendo: Seguridad en el empleo, trabajo decente y un salario mínimo • Conciliar vida laboral y personal, derechos de maternidad, permisos de lactancia, paternidad y maternidad, horarios flexibles, ayudas para el cuidado de niños y ancianos • Salario y poder adquisitivo – reducir la brecha salarial y de pensiones • Igualdad de oportunidades de promoción y formación para las mujeres • Salud y seguridad de la mujer en el lugar de trabajo y política sanitaria, incluyendo el VIH/SIDA Políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, el hostigamiento y la violencia del lugar de trabajo, el hogar y la comunidad en general • Libertad sindical y permisos remunerados para los/las representantes sindicales • Capacitación para todos los negociadores/as y representantes sindicales respecto a la incorporación de políticas de género en todas las acciones sindicales • Apoyo para supervisar el logro de la igualdad de género por medio de indicadores mensurables respecto al Trabajo Decente para la Mujer.
3. Acción mundial sobre la igualdad de género, la justicia económica y social, el cambio climático y la seguridad alimentaria. Que todos los sindicatos: • Se aseguren que las mujeres participen plenamente en todos los planes encaminados a implementar el Pacto para el Empleo y hagan campaña para que se invierta en empleos verdes para hombres y mujeres • Campañas en relación con el ODM 1 con vistas a erradicar la pobreza y el hambre, a través de la campaña de la CSI Trabajo Decente, Vida Decente

para la Mujer • Presionar a los gobiernos para que ratifiquen y apliquen los Convenios de la OIT incorporándolos a la legislación nacional • Apoyar activamente las recomendaciones del Informe de la CIT “La igualdad de género como eje del trabajo decente” y promover la utilización de la herramienta de Auditoría de Género de la OIT • Hacer campaña para la adopción de una norma laboral internacional para los trabajadores/as domésticos, y para contar con la participación de trabajadores/as domésticos en la Conferencia Internacional del Trabajo 2010-11; proteger y defender a las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes • Condenar las violaciones de los derechos sindicales de la mujer y la violencia contra las mujeres sindicalistas, y participar activamente en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre • Defender la seguridad social y las pensiones para todos • Seguir haciendo campaña para unos servicios públicos de calidad, incluyendo la sanidad, la educación, el transporte y el agua • Apoyar el derecho de la mujer a la igualdad de acceso a los recursos, incluyendo la propiedad de tierras, las microfinanzas y los créditos • Asegurarse de que las mujeres miembros tengan acceso a la educación en todas las áreas del trabajo sindical a escala internacional, incluyendo temas como la crisis económica mundial, el comercio y las normas laborales, el cambio climático y las instituciones internacionales • Movilizarse activamente el 8 de mayo, Día Internacional de la Mujer, en tanto que día de acción mundial • Contribuir a la solidaridad entre mujeres dentro de los sindicatos y entre las sindicalistas a todos los niveles, incluyendo a través de acciones internacionales de solidaridad y con las Federaciones Sindicales Internacionales • Intercambiar información, experiencia y mejores prácticas en todas las áreas de la actividad sindical, por ej. la sindicalización en la economía informal, los trabajadores/as migrantes, una firme integración de las políticas sobre igualdad de género • Establecimiento de alianzas por parte de las mujeres sindicalistas con la sociedad civil y con organizaciones de mujeres, a fin de alcanzar objetivos comunes, incluyendo la Marcha Mundial de las Mujeres • Promover la Convención de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing, garantizar la participación de mujeres sindicalistas en la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM), y apoyar la solicitud de que se celebre una 5ª Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU.

4. Representación de las mujeres en los sindicatos La CSI debe seguir progresando respecto a su compromiso de lograr la paridad de género en sus programas y estructuras, y dar igual voz y representación a millones de mujeres trabajadoras en todo el mundo. La CSI debe asegurarse de que sus afiliadas también cumplan, compilando datos desagregados en función del género, y tomando medidas en caso de incumplimiento. Los sindicatos deben situarse a la vanguardia a la hora de conseguir la igualdad de género en todos sus programas, políticas, estructuras y actividades, y analizar datos desagregados en función del género a fin de garantizar que sus políticas guarden conformidad con las de la CSI.

Legislación nacional

Entre las leyes más importantes de la República Argentina en materia de salud y seguridad y promoción de la igualdad de oportunidades cabe destacar:

- **Ley 20.392/73 sobre igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina**
No se podrán establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Será nula cualquier disposición en contrario.
- **La Ley de Contrato de Trabajo 20.744/76** - Protege los trabajos de mujeres (TITULO VII artículos 172 al 186), entre los que podemos destacar:

Artículo 172 (Capacidad - Prohibición de trato discriminatorio) - La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Artículo 174 (Descanso al mediodía) - Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviere sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Artículo 176 - Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

Artículo 177 - Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de

licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Artículo 178 - Protege los despidos por causa del embarazo o maternidad, obedece a razones de maternidad o embarazo.

Artículo 179 - Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento.

Artículo 180 al 182 - Protege los despidos por causas de matrimonio. Finalizada la licencia por maternidad, la ley cuenta con diferentes opciones con las que la trabajadora puede contar¹: (artículos 183 y 186)

a) Continuar su trabajo en las mismas condiciones. **b)** Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Esta rescisión puede ser tácita (si vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa.

c) Quedar en situación de excedencia, por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

- **Ley 23.179/85** - Aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.
- **Ley 23.451/87** - Aprueba el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores/as con responsabilidades familiares. Además, Argentina ha ratificado los convenios N° 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto; N° 100 y N° 111 sobre la igualdad de remuneración y discriminación.
- **Ley 24.012/91** - Establece el 30% como porcentaje mínimo de participación femenina en las listas de candidatos de cada partido.

¹ - Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse

- **Ley N° 24.714/96** - Régimen de Asignaciones Familiares: La asignación prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses (artículo 9).

Artículo 11° - La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

- **Ley 25.013/98 de Reforma Laboral**, en su Capítulo II, Artículo 11, introduce la Figura de Despido Discriminatorio por razón de raza, sexo, religión, ideología, u opinión política o gremial.

- **Decreto 254/98**, establece el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral".

El Consejo Nacional de la Mujer tendrá a su cargo la coordinación del Plan y, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán las siguientes acciones: **1)** Diseñar y poner en marcha políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato con los varones; **2)** Promover la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales; **3)** Promover la participación de las mujeres en la producción, estimulando su capacidad emprendedora; **4)** Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio; **5)** Generar instancias administrativas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en las relaciones laborales; **6)** Promover la conciliación de la vida familiar y laboral; **7)** Analizar y difundir la situación y el aporte de las mujeres trabajadoras y **8)** Efectuar el monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas.

- **Ley 25.087/99** - Delitos contra la Integridad Sexual. Modificación del Código Penal.
- **Ley 25.674/2002** de Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino) y su Decreto 514/2003. A partir de esta ley, cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.
- **Decreto 514/2003** sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales: establece que las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la

autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres que establece el artículo 1 de la Ley núm. 25674 de Asociaciones Sindicales.

- **Ley 26.485/2009** - sobre Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. Según esta ley, podemos enumerar diferentes formas de violencia: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Además, la ley postula modificaciones al sistema educativo para concientizar sobre este flagelo y proponer cambios en la capacitación docente y en la formación de los agentes de seguridad. El concepto de violencia de género está atado a la discriminación que sufren las mujeres en diversos planos y, por eso, la iniciativa parte de la erradicación de actitudes discriminatorias. La ley establece la obligación a los tres poderes del Estado de adoptar medidas para garantizar la igualdad de las mujeres y varones, y designa al Consejo Nacional de la Mujer como el organismo encargado del diseño de políticas públicas. La educación, capacitación y las campañas de sensibilización son algunos de los mecanismos que deberán utilizarse para desarrollar políticas estatales, además de grupos de ayuda, asistencia jurídica y atención psicológica. La norma crea también un Observatorio de la Violencia para que monitoree, recolecte, produzca y sistematice datos e informaciones sobre el tema.
- **Decreto Nacional N° 1011/2010** reglamentario de la Ley 26.485 - sobre protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Define de manera precisa los diferentes conceptos relacionados con la discriminación de la mujer en sus diferentes ámbitos de acción. En particular, el artículo 6, aborda la discriminación y el hostigamiento psicológico en el área laboral. Asimismo, precisa las funciones y cometidos del Consejo Nacional de las Mujeres.
- **Con la ley 1602/09 y 446/11** - el gobierno argentino buscó extender los beneficios de la Asignación Familiar por Hijo que el Estado otorga a los trabajadores que se desempeñan en el sector formal de la economía, a los niños cuyos padres sean trabajadores informales o del servicio doméstico y desempleados. La asignación consiste en el cobro de una suma de dinero mensual, no remunerativa, que ANSES abona por cada hijo menor de 18 años o con discapacidad, sin límite de edad, a las familias que no cuenten con cobertura social y se encuentren en situación de vulnerabilidad. Con la misma, el Estado busca asegurarse de que los niños y adolescentes asistan a la escuela, se realicen controles periódicos de salud y cumplan con el calendario de vacunación obligatorio. Se paga a uno solo de los padres. Si ambos cumplen con los requisitos se privilegia como titular de la prestación a la madre. También puede ser liquidada al tutor, curador, guardador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado (un abuelo, un tío, hermano mayor de edad). La asignación se abona hasta un máximo de cinco (5) hijos (considerando primero a los hijos con discapacidad y a los niños/adolescentes en orden de edad de menor a mayor).

■ La perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo

En los últimos años, el mercado de trabajo cambió radicalmente su fisonomía, al compás de las crisis y las transformaciones económicas, procesos de fragmentación, precarización e inestabilidad del empleo que han dejado una huella profunda. Esta situación fue acompañada por una sostenida incorporación de la mujer en el ámbito laboral.

La incorporación de la mujer en el mercado laboral se dio en situación de desigualdad respecto al hombre, lo que resulta importante a la hora de incorporar la perspectiva de género en las estrategias salud y seguridad.

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es proteger a todos los trabajadores/as de aquellas situaciones o actividades laborales que pueden provocar un daño en la salud.

Por lo tanto, incorporar la perspectiva de género en este ámbito significa poner el mismo nivel de atención, de preocupación y de recursos en los diferentes tipos de riesgos que causan daños a la salud.

El rol de las mujeres en el mundo laboral

La división sexual del trabajo significa la separación supuestamente “natural” de ámbitos específicos de trabajo para varones y mujeres. Esta división ha generado en las mujeres la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado familiar, y a los hombres el trabajo productivo remunerado, situación que impacta directamente en la exposición a riesgos laborales. Los roles de género en cuanto a la división sexual del trabajo pueden dividirse en:

- **El trabajo productivo**, considerado como aquel que genera un ingreso.
- **El trabajo reproductivo**, usualmente no remunerado, que incluye tareas de cuidados familiares, quehaceres del hogar, educación, etc.

Si bien tradicionalmente las mujeres se han ocupado del peso del trabajo reproductivo, en la actualidad, la incorporación de la mujer al trabajo productivo sin un reparto efectivo de las tareas domésticas, ha generado un conflicto entre responsabilidades familiares y profesionales. Analizar la dimensión de género en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo tiene consecuencias para las estrategias de prevención y de formulación de políticas. El reconocimiento de la diferencia y la diversidad es indispensable para promover lugares de trabajo más seguros y saludables para todos los trabajadores/as.

Es preciso analizar más detenidamente los efectos en la salud de los roles que se asignan en función del género, a fin de comprender mejor la relación entre la salud en el trabajo y los papeles sociales y económicos que desempeñan las mujeres y los hombres. Sólo podrán observarse cambios positivos en las políticas y prácticas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel nacional y respeto del lugar de trabajo, si aseguramos que tanto las mujeres como los hombres participen en las tomas de decisiones.

Las mujeres y los hombres se ocupan de forma desigual tanto en lo que respecta a sectores económicos y ramas de actividad, así como en lo que refiere a las ocupaciones y categorías profesionales, generando diferencias en la segregación tanto vertical como horizontal. Según el informe “tendencias mundiales del empleo” de la OIT 2009, la fuerza de trabajo mundial está constituida por 3.200.000.000 personas, de las cuales, el 40% (1.300.000.000) son mujeres que se concentran principalmente en la industria textil, alimentación, salud, educación, confección, agricultura, metalúrgica y producción de calzados. Los hombres en cambio, trabajan principalmente en la construcción y en la industria. Sólo una pequeña parte de las mujeres empleadas trabaja en la industria (18,3 por ciento en 2008, frente al 26,6 por ciento de los hombres); la gran mayoría lo hace en la agricultura y una proporción cada vez mayor en el sector servicios.

En 2008, el sector servicios representaba el 46,3 por ciento del total del empleo femenino, frente al 41,2 por ciento del empleo masculino. Según el informe, además de las diferencias



entre mujeres y hombres en el empleo por sector, se dan importantes discrepancias en las condiciones de trabajo. A escala mundial, la proporción de empleo vulnerable con respecto al empleo total femenino en 2007 era del 52,7 por ciento, frente al 49,1 por ciento para los hombres.

En el ámbito laboral, hombres y mujeres se distribuyen de forma desigual estando expuestos a riesgos diferentes: mientras que en el sector masculino predominan los riesgos relacionados con la manipulación de objetos pesados y la exposición a riesgos químicos y físicos, el sector femenino se caracteriza por estar expuesto a movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajos monótonos, posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, exposición a agentes químicos y biológicos, riesgos relacionados con la organización del trabajo y otros riesgos que tienen impacto en la salud.



Asimismo en el sector femenino, se observan riesgos para la salud derivados de las responsabilidades domésticas que tienen asignadas culturalmente, y de la división sexual del trabajo en todos los ámbitos. De esta forma, se observa que la doble carga de trabajo -laboral y familiar- repercute en forma directa en el deterioro de la salud de muchas mujeres.

Por otro lado, el acoso sexual o discriminación en el trabajo y la salud reproductiva se suman a los problemas re-

lacionados con el género en la salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, el diseño de los puestos de trabajo, los equipos y herramientas se han pensado principalmente en función del género masculino.

Los riesgos a los que se exponen las mujeres debido a las tareas que desarrollan producen daños que aparecen con el tiempo de manera lenta y progresiva.

Las cifras por accidentes de trabajo no se diferencian entre hombres y mujeres, pero analizándolas, es mayoritariamente una estadística masculina, por lo que comúnmente se afirma que “ellos se accidentan, ellas se desgastan”.

Derechos de la mujer trabajadora

- Derecho a la igualdad de oportunidades de acceso al empleo**
- Derecho a participar en todos los niveles de la sociedad, incluyendo posiciones de liderazgo**
- Derecho a ser respetadas por sus colegas y empleadores**
- Derecho a la igualdad salarial**
- Derecho a expresar las necesidades en el trabajo y ser escuchadas**
- Derecho al reconocimiento de los derechos y los derechos laborales negociados colectivamente**
- Derecho a recibir información de su empresa y su sindicato.**
- Derecho a obtener mayores cargos de acuerdo con sus méritos y responsabilidades**
- Derecho al reconocimiento de su condición de mujer / madre-mujer / mujer-jefe de familia, etc. en el trabajo**
- Derecho a la educación y capacitación laboral**

