





[www.uocra.org](http://www.uocra.org)



Área Ambiente  
y Desarrollo Sustentable

# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

## Desde la Perspectiva de Género

### INDICE

---

Conceptos generales.....	4
Normativa nacional e internacional .....	4
El rol de las mujeres en el mundo laboral.....	9
Los riesgos laborales: causas y consecuencias.....	11
La ergonomía y los trastornos músculo-esqueléticos.....	11
Factores de riesgo ergonómico durante el embarazo .....	12
Esfuerzos musculares .....	14
Riesgos psicosociales.....	15
La organización del trabajo .....	16
Riesgos asociados a los roles de género: discriminación, doble jornada y acoso sexual .....	16
Riesgos físicos del ambiente de trabajo .....	19
Riesgos químicos y biológicos .....	19
Riesgos biológicos .....	20
Salud reproductiva y trabajo .....	21
Embarazo y lactancia .....	21
El papel de la mujer en la industria de la construcción en la República Argentina .....	22
Tarea de campo .....	25
La mujer y las condiciones medioambientales en la construcción .....	31
Primer taller de salud y seguridad en el trabajo para trabajadoras en la construcción .....	34

## 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.

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.

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.

## Normativa Internacional y Nacional

La seguridad y la salud laboral para las mujeres trabajadoras constituyen un derecho fundamental que recogió de forma pionera la legislación internacional.

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.

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)** 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.
- **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”.

- **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”.
- **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.
- **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.

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 20392/73 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** - Prohíbe el trato discriminatorio.
  - 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,
  - 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 (podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto). La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social
  - 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,
  - Artículo 180 al 182** - Protege los despidos por causas de matrimonio
- **Ley 24.012/91:** Establece el 30% como porcentaje mínimo de participación femenina en las listas de candidatos de cada partido.
- **Ley N° 24.714/96:** Régimen de Asignaciones Familiares: La asig-

nación prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo.

**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.

- **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”.

- **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.**
- **Decreto 514/2003 sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales**
- **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**
- **Decreto Nacional núm. 1011/2010 reglamentario de la Ley 26485 sobre protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.**
- La ley **1602/09 y 446/11**, extiende 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 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.

El reconocimiento de la diferencia y la diversidad es indispensable para promover lugares de trabajo más seguros y saludables para todos los trabajadores/as.

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.

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 relacionados 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.

## LA ERGONOMIA Y LOS TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELETICOS

Un factor de riesgo ergonómico es cualquier desajuste que haya entre el trabajador/a y su puesto de trabajo, resultando en mayores esfuerzos físicos para el trabajador/a.

### Factores de riesgo:

- Posturas inadecuadas/forzadas
- Movimientos repetitivos
- Postura estática
- Sobreesfuerzos
- Desgaste energético
- Vibración.
- Manipulación manual de cargas

## LOS TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS

El término de trastornos músculo-esqueléticos se refiere a los trastornos musculares crónicos, a los tendones y alteraciones en los nervios causados por los esfuerzos repetidos, los movimientos rápidos, hacer grandes fuerzas, por estrés de contacto, posturas extremas, la vibración y/o temperaturas bajas.

Otros términos utilizados generalmente para designar a los trastornos músculo-esqueléticos son los trastornos por trauma acumulativo, enfermedad por movimientos repetidos y daños por esfuerzos repetidos. Algunos de estos trastornos se ajustan a criterios de diagnóstico establecidos como el síndrome del túnel carpiano o la tendinitis.

Para reducir los desórdenes músculo-esqueléticos devenidos del trabajo, las herramientas, los materiales y equipamiento deberían ser diseñados en base a consideraciones ergonómicas y antropométricas.



## RECOMENDACIONES

- 1) Diseño adecuado de lugares de trabajo, equipos, herramientas, elementos de protección personal (EPP) y ropa de trabajo, teniendo en cuenta la variabilidad humana.
- 2) Correcta organización de las tareas.
- 3) Formación de hábitos posturales en el trabajo y ejercicio físico equilibrante.
- 4) Evaluación de riesgos y procesamiento de datos

## FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO DURANTE EL EMBARAZO

Los cambios que sufre la mujer embarazada son producidos por dos hormonas: la progesterona y el estrógeno.

La **progesterona** relaja los músculos del útero (que es donde el bebé se desarrolla), el estómago y los vasos sanguíneos.

El **estrógeno** juega un papel importante en el crecimiento del bebé. Este desequilibrio a su vez origina una mayor carga para los músculos de la espalda y cintura.

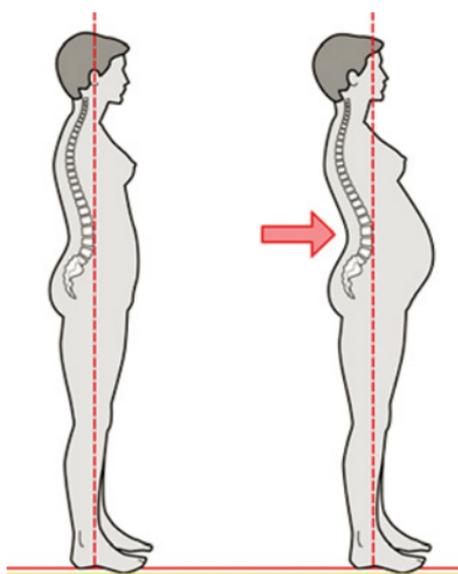
La trabajadora embarazada tiene un mayor riesgo de sufrir lesiones sobre todo en el tercer trimestre del embarazo debido al

incremento de su abdomen. El estrés que sufre la columna lumbar al cargar un objeto pesado se incrementa en la embarazada por el tamaño del abdomen (Figura 1).

Todo esto hace que la mujer embarazada sufra con más facilidad lesiones de la columna lumbar y de su espalda.

La mujer embarazada también puede desarrollar síndromes de túnel carpiano en sus muñecas, caracterizados por dolor, calambres y pérdida de fuerza, esto es originado por la hinchazón o inflamación de las manos que presentan algunas embarazadas.

Figura 1



## FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y EDAD GESTACIONAL

La edad gestacional es el tiempo de evolución de un embarazo. Ésta se cuenta desde el primer día del último período menstrual. La edad gestacional normal es de 37 a 41 semanas.

Se ha demostrado que los trabajos prolongados de pie y el trabajo físico pesado afectan este período en particular. La edad

gestacional no es afectada por levantar objetos pesados, siempre y cuando se realicen de la manera adecuada.

## **FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y BAJO PESO DEL BEBÉ AL NACER**

Se considera bajo peso al nacer cuando el bebé pesa menos de 2.5 kg, el peso normal está entre 2.5 y 4.5 kg.

El bajo peso al nacer se ha relacionado con la fatiga, el cargar objetos pesados (más de 10 kg) y trabajar por muchas horas (más de 8 horas).

El bajo peso al nacer se ha observado en mujeres que trabajan de pie por más de 3 horas seguidas durante el último trimestre del embarazo. Niveles de ruido superiores a 85 dba pueden causar bajo peso al nacer.

## **ESFUERZOS MUSCULARES**

Muchas mujeres sienten que su fuerza física es puesta a prueba por sus propios colegas. Algunas deben sobreexigirse en la tarea para demostrar que son capaces de llevar adelante la labor requerida frente a compañeros y capataces.

En este sentido, llegarían a accidentarse más que los hombres debido a que se rehúsan a pedir ayuda, ya que el solo hecho de hacerlo implicaría que no están capacitadas para efectuar la tarea por sus propios medios.

Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, es por ello que las mismas condiciones de trabajo tienen efectos mayores sobre ellas.

La fuerza muscular de la mujer es similar a la del hombre en las piernas. En este sentido, la mujer sería capaz de compensar la falta de fuerza en sus brazos (característica en la mayoría de los hombres) si pudiese ejercer el esfuerzo necesario para la tarea con sus extremidades inferiores.

## RECOMENDACIONES

- 1) Evitar que permanezca de pie por más de 3 horas seguidas.
- 2) Evitar levantar objetos de más de 10 kg.
- 3) Evitar realizar movimientos repetitivos.
- 4) Evitar trabajar en lugares donde haya menos de 7 ° de temperatura o más de 36°.
- 5) Evitar exponerse a niveles de ruido de más de 85 db.
- 6) Evitar la rotación por turnos nocturnos.
- 7) Evitar laborar más de 8 horas diarias.
- 8) Es recomendable que la mujer embarazada camine pero con moderación. El estar de pie o sentada de manera prolongada es perjudicial.

De acuerdo al tamaño y la estructura del cuerpo de la mujer es necesario reconsiderar los límites establecidos en el levantamiento manual de cargas, no sólo por la disparidad de tamaños y capacidad de fuerza muscular, sino también por las características propias de la estructura pélvica femenina cuyo centro de gravedad esta situado a una altura inferior que la del hombre.

## RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosociales son aquellos producidos por las características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, su organización que afecta a la salud de las personas, a través de mecanismos fisiológicos y psicológicos a los que también llamamos estrés.

### Efectos negativos de los factores psicosociales:

- Burn out (agotamiento, síndrome del quemado)
- Estrés
- Acoso (mobbing)
- Patologías infraclínicas
- Accidentes
- TME

La situación de inequidad que afecta a las mujeres en América Latina y el Caribe es un factor de riesgo por si solo para su salud mental, pero también las formas precarias en que las trabajadoras se

incorporan al mercado laboral y las condiciones bajo las cuales se desarrollan (monotonía, falta de control, baja calificación, falta de apoyo social, así como situación de violencia y acoso, entre otras).

Las jornadas excesivas de trabajo se han correlacionado con problemas de fatigas, afectivos y trastornos de sueño. El trabajo a turno y nocturno exige mantener al organismo activo en momentos que necesita descanso y viceversa. Además, los turnos colocan al trabajador/a fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social, y se asocia, por ejemplo, a problemas mentales, cansancio, irritabilidad y carga mental.

## **LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Respecto a los riesgos derivados de la organización del trabajo, los puestos de trabajo ocupados por mujeres pueden mostrar en mayor medida falta de control y autonomía, ritmos excesivamente acelerados, asignación de tareas que se superponen en el tiempo y tener que dar respuesta a demandas de diferentes personas. Todo esto, puede traducirse en problemas de estrés y ansiedad.

## **RIESGOS ASOCIADOS A LOS ROLES DE GÉNERO: DISCRIMINACIÓN, DOBLE JORNADA Y ACOSO SEXUAL**

En relación al binomio trabajo productivo - trabajo reproductivo, o relación entre trabajo y familia, son las mujeres las que mantienen su rol de cuidadoras y proveedoras de servicios en el seno de los hogares, aún a pesar de su acentuado incremento en el mercado laboral, lo que implica que mantienen simultáneamente ambas responsabilidades. Esta situación se traduce en una doble exposición a riesgos, que interactúan, desgastan y ponen a muchas mujeres en situaciones de estrés y deterioro de su salud.

## **DISCRIMINACIÓN**

Las situaciones de discriminación, producto de las relaciones de poder que han determinado la división sexual de la sociedad, es la principal causa de discriminación salarial -la brecha salarial llega hasta un 25% en algunos países-, menores oportunidades de

formación y promoción, escasas oportunidades de participación efectiva en la toma de decisiones, etc.

La discriminación, sobre todo cuando no encontramos la manera de enfrentarla, incide en la autoestima, la satisfacción y la capacidad de relacionarnos con las personas, por tanto afectan a la salud.

## La doble jornada (el trabajo y el hogar)

***“TODAS LAS MUJERES TRABAJAN”***  
***El trabajo de muchas es invisible, interminable  
y sin remuneración***

Es la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y las del trabajo domestico-familiar, que generan un conflicto de tiempos que repercute en la salud de las personas. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

## ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es sufrido principalmente por las mujeres. La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos -desagradable y no deseado-, y puede presentarse de dos formas:

1. *como chantaje*, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o;

2. *ambiente laboral hostil* en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Las víctimas de acoso sexual sufren efectos como el estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga. Además puede generar problemas en la salud física generando trastornos en el sueño. Dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc.

La OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

## INTERACCIÓN RIESGO ERGONÓMICO Y PSÍQUICO

	Ergonómicos	Psicosociales
<b>Profesionales sanitarias</b>	Manipulación manual Posturas forzadas	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares
<b>Guarderías</b>	Manipulación manual Posturas forzadas	Demandas emocionales
<b>Limpieza y empleadas de hogar</b>	Manipulación manual Posturas forzadas	Horarios "asociales", violencia (por ej. si se trabaja aislada)
<b>Industria de alimentación</b>	Movimientos repetitivos Bajas temperaturas	Trabajo repetitivo en cadena
<b>Hoteles y restauración</b>	Manipulación manual Movimientos repetitivos (por ej. al cortar)	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia, acoso
<b>Textil, ropa y calzado</b>	Movimientos repetitivos Posturas forzadas	Trabajo repetitivo en cadena. En las máquinas. Además trabajo intenso, violencia, acoso

Fuente: Salud y Seguridad en el Trabajo desde una perspectiva de género. OIT

## RIESGOS FÍSICOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Nos referimos a los riesgos del ambiente de trabajo generados por condiciones inadecuadas. Además de ser causa de diversas enfermedades que se inician en forma lenta y solapada atentan contra la situación de confort y bienestar, disminuyen la concentración el rendimiento y causan irritabilidad, nerviosismo o incluso mayor probabilidad de accidentes.

- Radiación
- Vibración
- Iluminación
- Condiciones Higrotérmicas
- Ruido

## RIESGOS QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS

Algunas sustancias producen enfermedades específicas en las mujeres, tanto por su naturaleza y propiedades como por las características diferenciales de las mujeres: ciertos compuestos organoclorados están ligados al cáncer de mama o de ovarios; el cadmio está relacionado con la osteoporosis.

Además algunas sustancias juegan un papel clave en las alteraciones de la reproducción y transmisión de la contaminación a las generaciones futuras, que si bien afecta a hombres y mujeres, lo hace a su vez de forma diferente dadas las diferentes funciones en la reproducción. En este sentido, la disrupción endocrina es uno de los problemas emergentes más preocupantes.



## SUSTANCIAS POTENCIALMENTE TÓXICAS PARA LA REPRODUCCIÓN FEMENINA

Compuesto	Manifestación Clínica	Órgano	Mecanismo/diana
<b>Agentes alquilantes</b>	Menstruación alterada Amenorrea Atrofia ovárica Fertilidad reducida Menopausia prematura	Ovario / Útero	- Citotoxicidad para los granulocitos. - Citotoxicidad para los ovocitos. - Citotoxicidad para las células endometriales
<b>Plomo</b>	Menstruación alterada Atrofia ovárica Fertilidad reducida	Hipotálamo Pituitaria Ovario	- Disminución de FSH - Disminución de progesterona.
<b>Mercurio</b>	Menstruación alterada	Hipotálamo Ovario	- Producción y secreción de gonadotropina alterada. - Toxicidad folicular - Proliferación de granulocitos
<b>Cadmio</b>	Atresia folicular Diestro persistente	Ovario Pituitaria Hipotálamo	- Toxicidad vascular - Citotoxicidad para los granulocitos - Citotoxicidad

Fuente: Enciclopedia de Seguridad e Higiene en el Trabajo OIT

## RIESGOS BIOLÓGICOS

Son originados por seres vivos tan pequeños que sólo pueden verse a través de un microscopio, son microorganismos llamados también contaminantes biológicos. Los más comunes son:

- Bacterias
- Virus
- Hongos
- Parásitos

- Pueden transmitirse por contacto con material contaminado o con líquidos o secreciones corporales (ej. VIH, hepatitis B, C, tuberculosis).
- Inadecuado suministro, distribución y disposición del agua para consumo humano
- Aguas contaminadas
- Problemas de calidad del aire en locales cerrados
- Manejo deficiente de los residuos sólidos peligroso

## **SALUD REPRODUCTIVA Y TRABAJO**

La exposición a determinados agentes químicos, físicos o biológicos puede dañar los óvulos o el esperma disminuyendo la fertilidad o incluso produciendo esterilidad. También puede producir malformaciones y enfermedades, incluyendo cáncer en los órganos reproductores de hombres y mujeres.

Y como factores de riesgo para la función reproductiva de las mujeres: los choques, las vibraciones, el ruido, las radiaciones ionizantes, la fatiga -postura de pie, trabajo con máquinas, carga física carga mental-, y sustancias tóxicas como el plomo, el mercurio, el cadmio, plaguicidas y pesticidas.

Los turnos de trabajo, el trabajo nocturno, las jornadas extensas y el trabajo de alta tensión pueden también influir en la función reproductora de ambos sexos.

## **EMBARAZO Y LACTANCIA**

Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas.

Ciertos estudios han demostrado que la exposición a solventes durante el primer trimestre de embarazo esta asociada con abortos espontáneos. Estos señalan que la adición de la

exposición a metales pesados y estrés ergonómico como levantamiento de cargas o prolongada bipedestación contribuye al bajo peso al nacer.

## RECOMENDACIONES

- 1) Conocer las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y los efectos para la salud de los trabajadores (evaluación de riesgos, fichas de seguridad)
- 2) Control de los riesgos en su origen
- 3) Sustitución de las sustancias peligrosas
- 4) Prevalencia de la protección colectiva sobre la personal.
- 5) Formación y vigilancia de la Salud
- 6) Clasificación, envasado y etiquetado de las sustancias químicas en función de la peligrosidad.

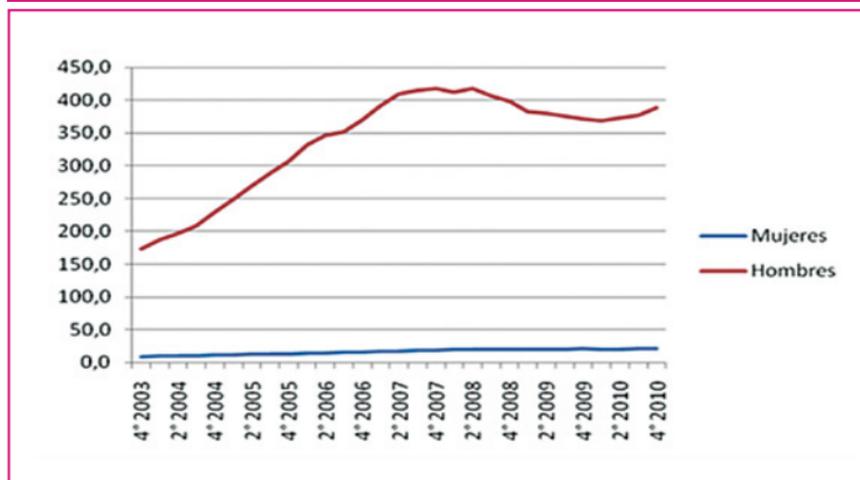
## El papel de la mujer en la industria de la construcción en la República Argentina

En lo que a la construcción se refiere, si bien la presencia femenina no produce importantes impactos en el mercado de trabajo de la construcción, debido a su escasa presencia, se puede observar en los últimos años un incremento de su participación, no solo en labores de limpieza o de desvío del tránsito, sino en labores tan demandantes como la soldadura o la conducción de unidades de transporte pesadas.

Por ello, se hace necesario implementar medidas de seguridad y salud destinadas a preservar la fuerza de trabajo femenina en una obra.

En cuanto a la dinámica propia del sector de la industria de la construcción, se observa en el cuadro siguiente cuál es la participación en el empleo registrado de hombres y mujeres en la rama de la construcción, considerando el período 2003 a 2010.

**Grafico 1: Participación en el empleo de la rama de la construcción, de mujeres y hombres. Por trimestres 2003 / 2010. Argentina.**



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

Según Programa de Acción para la Igualdad de Género, desarrollado por la Fundación UOCRA, al considerar los datos señalados en el cuadro podemos apreciar que dentro de la rama de la construcción predomina la participación masculina, habiéndose incrementado sostenidamente desde el año 2003 en adelante. De igual manera, la participación femenina presenta un incremento significativo considerando la evolución entre los trimestres de los años 2003-2010. Siendo en el cuarto trimestre del 2009 y el 3° trimestre del 2010 en los que se ha incorporado una mayor cantidad de mujeres (20. 700.) Mientras que entre los hombres en el período considerado (4° trimestre de 2003 y de 2010) la variación fue del 124.1%, entre las mujeres la variación registrada alcanzó el 131.4%, para el mismo período.

En síntesis, podemos ver que desde el 2003 ha aumentado la cantidad de mujeres y hombres ocupados en la industria.

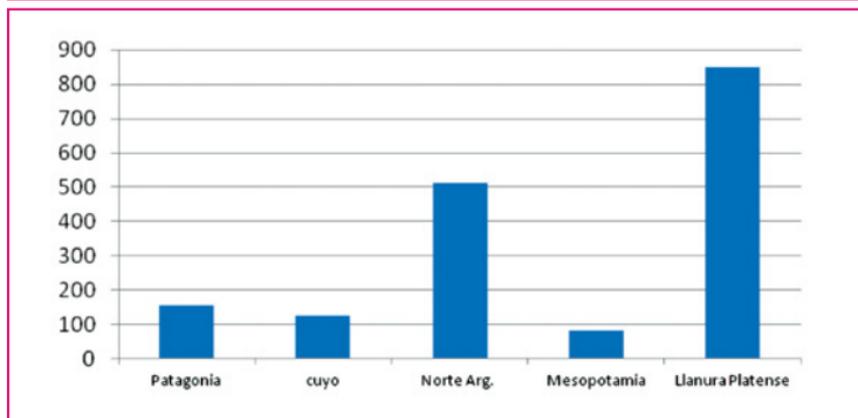
Si tomamos en cuenta el índice de femineidad para evaluar la participación en la rama por género, obtenemos que la participación es de 5,1 mujeres por cada 100 hombres durante el 4° trimestre del 2003, índice que se ha mantenido relativamente constante siendo

de 5,2 mujeres por cada 100 hombres durante el 4º cuatrimestre del 2010.

Respecto a las trabajadoras registradas que trabajan propiamente en obras a nivel nacional en el año 2012, de un total de 482.961 trabajadores, 1.732 son de sexo femenino.

Estas mujeres se dedican principalmente a trabajos de albañilería (474 mujeres), tareas en general (826) y a limpieza en obra/ayudantes (70).

**Gráfico 2: Participación de las trabajadoras registradas en obras de construcción por regiones 3 (1)**



Fuente: elaboración propia en base a IERIC

Mientras que el gráfico 1 muestra a la mujer desempeñándose en todos los aspectos de la obra (administrativos, operativos) el gráfico 2 contempla únicamente a las mujeres involucradas directamente con las tareas físicas (albañilería, plomería etc).

En ambos vemos una participación en aumento del género femenino concentrándose principalmente en la región de la Llanura platense.

(1) **Regiones:** **A) Patagonia:** T. Del Fuego 12; Neuquén 44; Río Negro 40; Santa Cruz 30; Chubut 31. **B) Cuyo:** San Juan 31; San Luis 20; Mendoza 73; La Rioja 3. **C) Norte Argentino:** Stgo. del Estero 23; Salta 61; Catamarca 9; Jujuy 11; Tucumán 62; Chaco 315; Formosa 33; **D) Mesopotamia:** Misiones 25; Corrientes 10; Entre Ríos 47; **E) Llanura Platense:** Bs. As. 575; Cap. Fed. 55; La Pampa 20; Córdoba 86 y Santa Fe 116.

## Principales problemas de cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en el sector de la construcción y la madera

- Salarios bajos
- Pocas oportunidades de trabajo para las mujeres
- Falta de condiciones para el cuidado de los hijos
- Problemas de salud y seguridad laboral por el uso de elementos que pueden afectar el ciclo reproductivo.
- Diferentes situaciones con respecto a las normas especiales para las mujeres embarazadas de acuerdo a la legislación de cada país
- Falta de oportunidades de capacitación en el empleo
- Acoso sexual

Fuente: ICM

## Tarea de campo

En el marco del programa “UOCRA MUJERES”, con el objetivo de recabar información sobre la situación de la mujer en la industria de la construcción, se realizaron encuestas a más de 150 trabajadoras que se basaron en aspectos objetivos (hábitos de conducta, características personales, nivel educativo) y subjetivos (opiniones o actitudes).

Estas entrevistas fueron realizadas en:

- **Sistema de Potabilización Área Norte - Paraná de las Palmas. Tigre, provincia de Buenos Aires.**  
El Sistema de Potabilización Área Norte comprende una serie de obras entre las que se destacan: la planta potabilizadora “Paraná de las Palmas”, los acueductos para el transporte de agua potable y el túnel que lleva el agua hacia la planta.
- **Obra de viviendas sociales en Villa Lugano. Ciudad de Buenos Aires.**

A partir de las encuestas realizadas podemos detectar que un gran porcentaje de las mujeres entrevistadas indicaron que:

### 1) Diferencias entre hombres y mujeres en la obra

La mayoría de las trabajadoras comentó que no encuentran diferencias entre los hombres y las mujeres a la hora de realizar sus tareas, afirmando que el desempeño femenino aumenta la productividad. Asimismo destacaron ser más cuidadosas y detallistas.

### Rendimiento

- Se ha demostrado científicamente que las mujeres poseen una habilidad manual entre 6-10% mayor que los varones.
- De acuerdo a lo establecido por Müller y Vetter (1954) y por Rohmert (1979), la habilidad manual de la mujer no se debe tanto a diferencias específicas del sexo, sino más bien a la mayor ejercitación que ésta tiene.
- Asimismo, Gusber (1968) atribuyó una mayor resistencia a la monotonía por parte de las mujeres, argumento basado principalmente en el mayor empleo de las mujeres en actividades con ciclos cortos y repetitivos.

### 2) Capacitación y formación

La mayoría de las entrevistadas manifestó no haber recibido ningún tipo de capacitación y/o formación, agregando que sería importante realizar cursos de albañilería, construcción, para poder contar con certificados que deje constancia de la categoría que poseen en la construcción.

A menudo, la formación en el puesto de trabajo basado en habilidades en la construcción es realizada mediante la observación, más que por instrucción directa.

La capacitación puede evitar lesiones y hacer más fácil las labores de las trabajadoras mujeres. Sin embargo, hay que prever que el proceso de aprendizaje no sea entorpecido por otros aprendices o la presión que los hombres ejercen sobre las mujeres.

### 3) Dolores físicos y corporales

Si bien ninguna de las trabajadoras expresó ninguna dolencia física de gran importancia, salvo las típicas del oficio como ser,

dolores de espalda, de manos, detectamos que el problema se presenta en lo relacionado con el ciclo menstrual. La mayoría manifestó que en esos días les cuesta mucho realizar sus tareas, y que se debería considerar que se adopte la figura de “un día femenino”.

Varios estudios aseguran que el ciclo menstrual puede interrumpirse por trabajo físico agotador y exigente.

Además, estudios recientes han demostrado que para reducir los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con las herramientas, materiales y equipos, estos deben ser diseñados partiendo de consideraciones ergonómicas. Las mujeres tienen manos más pequeñas y sus promedios de fuerza de agarre es de dos tercios de la fuerza de agarre de un hombre. Sin embargo, las zonas de agarre de las herramientas suelen ser demasiado gruesas.

El tamaño de la mujer y la constitución corporal también requieren la reconsideración de las técnicas de levantamiento y manipulación de materiales.

La fuerza muscular de las mujeres es más parecida a la de los hombres en sus piernas. Las mujeres estarían en condiciones de mayor igualdad con los hombres, si la carga de trabajo se podría transferir a la parte baja, con una menor dependencia de la fuerza de las manos y los brazos.

#### **4) Embarazo y lactancia**

Cabe destacar que si bien las trabajadoras no manifestaron ningún inconveniente a nivel físico durante el período gestacional, algunas de ellas dieron a entender que ciertas decisiones de la empresa en relación a la incorporación de personal femenino durante este periodo, podrían llegar a reconsiderarse, por la dificultad que estas mujeres presentan a la organización.

Debería considerarse de todas formas, la incorporación de una cláusula específica dentro del convenio colectivo de trabajo que contemple la salud de la mujer trabajadora en todas las etapas de la maternidad.

## 5) Ropa e indumentarias de trabajo

Es una de las principales falencias que se percibió al realizar las encuestas, ya que por lo general manifestaron la ausencia de talles chicos en la ropa de trabajo, así como en los guantes.

*Es importante destacar, que desde una perspectiva antropométrica, se puede establecer, salvando la dispersión, que las mujeres tienen un promedio de altura de 10 cm menos que los varones; por ello y por las diferencias de masa muscular son 10kg más livianas. Sus extremidades son proporcionalmente más cortas y ligeramente volteadas hacia adentro.*

Asimismo, la falta de ropa y elementos de protección personal apropiados puede ser un factor importante de riesgo para la mujer. El equipamiento de protección personal destinado a la mujer debería responder a las necesidades antropométricas femeninas (medidas corporales).

Los equipos de protección personal que no contemplan el talle de la mujer trabajadora, en lugar de proveer protección pueden provocar un accidente con consecuencias graves. Equipos para



protección en soldadura, guantes, botas, arneses, lentes o cascos no deben quedar sueltos o largos porque terminan siendo un estorbo y entorpecen las labores de las mujeres. En ese sentido es necesario encontrar proveedores de equipos de protección personal

que ofrezcan tallas adecuadas para mujeres.

Por ejemplo: Los guantes de trabajo deben ser de la talla adecuada. Muy grandes impiden la transferencia de información sensorial, siendo necesario el uso excesivo de fuerza para ejecutar la tarea, por otro lado, de ser una talla inferior, la

presión del material sobre las arterias puede obstaculizar el normal flujo sanguíneo.

## 6) Factores psicosociales

- **Discriminación**

La mayoría de las entrevistadas comentó que no sienten discriminación entre sus compañeros, sino al contrario:

***“Las mujeres son “especializadas” (categoría) y hay hombres que están como ayudantes”.***

Sin embargo, comentaron que muchas veces la discriminación viene dada por el propio capataz o arquitecto al no confiar en que puedan hacer sus tareas a la par de los hombres: ***“Nosotras hace tiempo que nos conocemos y somos varias las que trabajamos en temas de revoque, carretilla, limpieza, siempre tratando de demostrar en el trabajo que podemos, sintiéndonos capacitadas para hacer mas o mejor la tarea asignada”.***

- **Doble Jornada Laboral**

En este sentido es importante destacar que la mayoría de



las mujeres entrevistadas era jefa de hogar, por lo que manifestaron que sienten una carga al combinar estas dos responsabilidades. Según sus testimonios, los motivos que llevaron a la gran mayoría a insertarse en la construcción son principalmente económicos.

***“Deberían ser menos horas, porque vos salís de acá...los hombres llegan a su casa y ya están, la mujer tiene que ocuparse de su hijo, la casa, ver si puede hacer una actividad por una... para mí son muchas horas (12 horas de jornada laboral diaria), porque, por ejemplo en algunos lugares se trabaja de lunes a***



*viernes y nosotras los sábados tenemos que venir a trabajar acá... hasta las cuatro y media trabajamos los sábados”.*

De todas formas, expresaron que el cansancio se pasa cuando *“ves la sonrisa de tu familia a la hora de*

*llevarles el plato de comida”...*

## 7) Baños y vestuarios en la obra

Muchas mujeres manifestaron la imposibilidad de reclamar a favor de la instalación de baños y vestuarios adecuados por temor a perder el trabajo.

Generalmente los servicios sanitarios, al no estar discriminados por sexo, no ofrecen la privacidad y la higiene que la mayoría de las mujeres necesita. La falta de lavatorios y duchas exclusivas para mujeres también es un problema ya que la frecuencia en el uso de las mismas se ve intensificada durante los meses del ciclo menstrual.

En este sentido, la Occupational Safety and Health Administration (OSHA), de Estados Unidos, recomienda implementar adecuados servicios higiénicos en las obras ya que las mujeres son más propensas a las infecciones urinarias. Es necesario también que cuenten con una forma de asearse las manos frecuentemente.

Como solución a la mayoría de los riesgos y problemas anteriormente planteados, la mayor parte de las trabajadoras entrevistadas manifestó que, la presencia de un delegado de género femenino podría llegar a satisfacer los reclamos de sus compañeras.

## La mujer, las condiciones y medioambiente en la obra en construcción

### RIESGOS PRESENTES EN OBRA

Si bien se sabe que los principales riesgos de seguridad y salud para el trabajador de la construcción son las caídas, golpes, los derrumbes, la electrocución, los trastornos músculo-esqueléticos y la exposición a una variedad de riesgos de salud crónicos; algunos riesgos tienen un mayor impacto en trabajadores de la construcción de sexo femenino. Asimismo, existen otros factores de salud como los psicológico-emocionales que deben ser tomados en cuenta en ambientes de trabajo dominados por hombres.

Esto último es parte de una cultura de trabajo que debe ser asimilada por los trabajadores. El acoso, la discriminación sexual y las actitudes anti-mujeres siguen siendo frecuentes en los lugares de trabajo, a pesar de que es ilegal.

El siguiente cuadro se confeccionó teniendo en cuenta la descripción de factores de riesgos mencionados anteriormente y las entrevistas realizadas a las trabajadoras, con el fin de especificar los riesgos presentes en la actividad de la construcción en particular y las consecuencias de los mismos en las mujeres:

Agente de riesgo	Exposición	Daños	Prevención
<b>Seguridad y uso de tecnología</b>	Maquinaria de obra, vehículos de carga, equipos de trabajo, y herramientas de trabajo, entre otros.	Las mujeres que trabajan en la construcción padecen dolores a largo plazo por manejar manualmente cargas pesadas sin recesos suficientes. Se trata especialmente de problemas de espalda y hombros.	Uso adecuado de elementos y maquinaria de obra; Capacitación y métodos y procedimientos acorde al género.

Agente de riesgo	Exposición	Daños	Prevención
<b>Ergonómicos</b>	Levantamiento manual de carga, movimientos repetitivos y desplazamiento con carga, entre otros.	Trastornos músculo-esqueléticos, fatiga y dolor muscular y lesiones como tendinitis, bursitis, lesiones que afectan a los tejidos blandos, flujos sanguíneos etc.	Ergonómicas: Rediseño de métodos de trabajo y herramientas. Organizativas: selección de personal en función de la tarea, capacitación y rotación.
<b>Psicosocial</b>	Horario de trabajo inadecuado, discriminación, doble jornada laboral.	Estrés laboral, agotamiento emocional, sobre carga mental	
<b>Físicos</b>	Vibraciones, ruido, contacto frío y calor, iluminación.	Ruido: molestias y estrés El resto de los riesgos no diferencia entre hombres y mujeres.	Reparto de tareas domésticas entre ambos sexos. Distribución del tiempo de trabajo, duración de las jornadas, ampliación de permisos y licencias. Incorporación de las demandas de mujeres y su percepción de la salud a las reivindicaciones sindicales.
<b>Químicos</b>	Polvo (material articulado en suspensión proveniente de sílice del cemento, yeso, piedra, fibra de amientos etc.), solventes y otras sustancias químicas con compuestos tóxicos en barnices, pinturas, lacas.	Material articulado: Enfermedades neuromoconióticas (asbestosis y silicosis). Sustancias químicas (solventes, éter): alteraciones a nivel hormonal (disruptores endocrinos) y alteraciones en la reproducción incluyendo teratogénesis (proceso por el cual se desarrollan malformaciones en los fetos, a menudo asociadas a medicamentos o productos químicos). Alergias, enfermedades cutáneas.	Capacitación y métodos y procedimientos acorde al género. Utilización de elementos de protección personal. Eliminar, reducir y controlar la exposición a estos agentes.

Además de los riesgos enumerados, dentro de la actividad de la construcción existen los riesgos específicos de la tarea (trabajos en altura, trabajos con riesgos eléctricos, soldadura, etc.), relacionados a la etapa de obra (excavación, demolición, trabajos de hormigón armado, albañilería, etc.) y aquellos emprendimientos de características particulares (tendidos de alta tensión, extensión de líneas de subterráneos, soterramientos ferroviarios, desarrollos en áreas con condiciones climáticas extremas, etc.), que afectan al colectivo laboral por igual.

Cabe señalar que las investigaciones sobre la salud de las trabajadoras de la construcción son prácticamente inexistentes. La recopilación de datos precisos para medir los problemas de seguridad y la salud es la única manera de no perder de vista los problemas y el progreso.

En tal sentido, se plantea la necesidad de incorporar dentro del diseño de salud y seguridad en la construcción la perspectiva de género, como un objetivo transversal a las acciones que se realizan, en el entendimiento de que la igualdad contribuye al crecimiento personal, profesional y cultural de los trabajadores/as de la industria de la construcción.

Los problemas de salud relacionados con el género deben estar presentes en la agenda sindical con el fin de detectar las necesidades y generar las acciones necesarias para combatir los problemas asociados al género.

## Primer taller de salud y seguridad en el trabajo para trabajadoras de la construcción

### UN ENFOQUE DE GÉNERO

Como segunda etapa del programa **“UOCRA MUJERES”** en el mes de Agosto de 2012 en la sede de la UOCRA se llevó a cabo el 1º Taller sobre Salud y Seguridad desde la perspectiva de género. El mismo contó con la presencia de más de 25 trabajadoras de la actividad donde se abordaron temas específicos sobre los riesgos derivados del trabajo en la construcción, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como los alcances y beneficios de la seguridad social para la mujer en la República Argentina. Para conocer cuáles son las condiciones en las que se ocupan las mujeres que trabajan en la industria de la construcción, durante el taller se llevó a cabo una encuesta a las trabajadoras.

Entre los resultados podemos destacar:

	Porcentaje
Si	66,7
No	33,3
Total	100,0

Fuente INSOC

- El 100% de las encuestadas representan al sexo femenino y el promedio de edad es de 35 años.
- El 90% de ellas, tenía hijos a cargo, y en su mayoría, eran único sostén de su familia.

### RESPONSABILIDADES FAMILIARES VS RESPONSABILIDADES LABORALES

- Casi el 60% posee una antigüedad en la industria desde hace

más de 4 años y en su gran mayoría son oficiales especializadas y medio oficial.

**Considera que las tareas de su casa, después de la jornada laboral, son una sobrecarga física y mental**

	Porcentaje
Ns/ Nc	8,3
Si	41,7
No	50,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente INSOC

**Actividades que realiza en la obra**

	Porcentaje
Ns / Nc	33,3
Limpieza	16,7
Delegada	12,5
Seguridad e higiene	4,2
Ayudante de Oficial	8,3
Albañil	20,8
Administrativa	4,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente INSOC

**Jornadas diarias de trabajo**

	Porcentaje
Ns / Nc	8,3
10 horas	8,3
11 horas	4,2
12 horas	4,2
7 horas	4,2
8 horas	4,2
9 horas	45,8
Todo el día	20,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente INSOC

- En las entrevistas se destaca que la mayoría no realizó ningún curso de formación profesional previo y que los conocimientos adquiridos fueron tomados en la obra. *“Ellos me enseñaron.*



*Arranqué con albañilería”. “Aprendí en la obra y además teníamos una compañera que era maestra mayor de obras y afuera del horario de clase nos daba particular”. “Yo empecé en montaje y nuestra compañera que es maestra mayor de obras, también nos daba clases. Después estuve en el pañol y hoy estoy en otra obra. Es sentirse identificada, hoy los compañeros te reciben de otra manera, ser mujer no les afecta tanto. Estamos para sumar”.*

*“Aprendimos todo en obra. Adquirimos experiencia ahí, teórico y práctico”.*

En cuanto a la capacitación en materia de salud y seguridad en el trabajo, el 54% de las mujeres encuestadas contestó haber recibido algún tipo de formación.

- Ocho de cada diez encuestadas contestaron que están afiliadas a un sindicato. El 87% respondió que el sindicato al que están afiliados es UOCRA. Siete de cada diez mujeres encuestadas tienen ART. Además, el 8% del universo de análisis tiene menos de 9 años de aporte y el 68% no sabe cuántos años tiene de aporte. El 75% de las mujeres encuestadas tiene asistencia médica. Y el total de la población que posee asistencia se atiende en el Sanatorio Franchín.

## ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Si bien el 68% manifestó no sufrir ningún tipo de dolencia física relacionada con la actividad laboral, cabe destacar en primer lugar que este universo era principalmente joven, y a que a su vez,

el desgaste progresivo sobre la mujer y sobre todo trabajadora, se da a lo largo del tiempo, manifestando patologías derivadas de la actividad transcurridos varios años en la misma.

### ¿Tuvo alguna baja laboral por dolencias o enfermedades laborales?

	Porcentaje
Ns / Nc	8,3
Si	8,3
No	83,3
<b>Total</b>	100,0

Fuente INSOC

### Dolencias físicas

	Cuello	Columna	Cintura
Si		20,8	16,7
No	8,3	4,2	
<b>Ns / Nc</b>	91,7	75,0	83,3

Fuente INSOC

Un número importante de encuestadas no estuvo expuesta a sustancias químicas, como disolventes, resina, cemento, cal, etc, mientras que solo una minoría contestó que en algún momento de la actividad estuvo en contacto con alguna de estas sustancias.

## EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS QUÍMICAS DURANTE EL EMBARAZO

	Cemento, cal y yeso	Resina, laca, barnices
Si	9,5 %	14,3 %
No	71,4 %	14,3 %
<b>Ns / Nc</b>	19,0	71,4 %

Fuente INSOC

Casi el 40% de las entrevistadas sufrió algún tipo de discriminación en lo que respecta al salario o la propia actividad. El 50% de las encuestadas declaró no se les provee la ropa de trabajo, o se les provee con talles grandes, ni elementos de protección personal



acorde a las necesidades antropométricas propias del género. En este mismo sentido, casi un 30% de las mujeres manifestó no contar con baños y vestuarios diferenciados en la obra.

Por último cabe destacar que al 62% de las encuestadas no se le reconoce laboralmente el día femenino, aspecto a considerar en el convenio colectivo de trabajo.



[www.uocra.org](http://www.uocra.org)



Área Ambiente  
y Desarrollo Sustentable

### Oficinas e Internos de su interés:

- |                            |      |
|----------------------------|------|
| ■ Información Previsional: | 2252 |
| ■ Afiliaciones Sindicales: | 2500 |
| ■ Accidentes de Trabajo:   | 7018 |
| ■ Subsidios:               | 3400 |
| ■ Promoción Social:        | 6138 |
| ■ Vivienda y Deportes:     | 5518 |
| ■ Legales:                 | 6602 |

## Salud y Seguridad en el Trabajo

Desde la Perspectiva de Género



UOCRA.MEDIOS



@UOCRA



/UOCRAMEDIOS

[www.uocra.org](http://www.uocra.org)

---

UOCRA | Av. Belgrano 1870 | CABA | Tel.: (011) 4384 - 7141 / 60  
SST - Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo  
Virrey Cevallos 520 - 4º Piso | CABA | Tel.: 4124 - 4903

---

Denuncias por incumplimiento a las normas de salud y seguridad  
gratuita y anónimamente al 0800-222-3871  
o por e-mail: [sst-comunicacion@uocra.org](mailto:ssst-comunicacion@uocra.org)