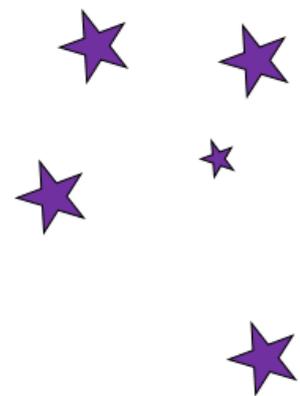


CUADERNOS del CONOSUR



Número 2

LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO

Copyright© Claudio San Juan

Todos los contenidos se pueden difundir libremente, con la única condición de que se cite la fuente.

Primera edición 2022.

CUADERNOS del CONOSUR. Número 2. LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO.- Claudio San Juan.- Buenos Aires, 2022.- 52 páginas.

ISBN: en trámite

Vea nuestro sitio en: <https://redstalc.blogspot.com/>

Impreso en Argentina

Diseño de tapa: Sin autor

Contenidos

- Presentación
- Incorporación de la perspectiva de género en las políticas sociolaborales en el plano global y regional
 - Organización Internacional del Trabajo
 - Unión Europea
 - Alianza del Pacífico
 - CAN
 - Mercado Común del Sur
 - Organización Iberoamericana de Seguridad Social
 - Otras iniciativas regionales
- Lineamientos y resultados
- Formación sobre salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género
- Normativa legal sobre género y salud laboral en los países del MERCOSUR.
- Relevar, verificar, informar
- Campaña “Ellas, seguras y saludables”
- Salud, trabajo y diversidad sexual
- Salud y seguridad en el trabajo sexual (autónomo)
- Epílogo
- Notas bibliográficas
- Anexos

PRESENTACION

En esta publicación se compilan una serie de documentos y materiales sobre salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género, con el objeto de aportar una actualización para la Práctica Profesional.

Al respecto, cabe comentar que parte de los mismos forman parte de los lineamientos presentados para "Incorporar la perspectiva de género en las actividades del Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y de los Trabajadores en el MERCOSUR".¹

Sus contenidos abarcan una reseña de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas sociolaborales, tanto en el plano global, como en el regional y local.

Prosigue con los lineamientos y resultados alcanzados en el ámbito del programa de trabajo 2021 – 2022 de la Comisión Técnica de Salud y Seguridad en el Trabajo en el MERCOSUR.

Asimismo, esos documentos y materiales fueron comentados en la reuniones de la Comisión de Género (CG) del SGT N° 10, realizadas en mayo 2022 y noviembre 2022.

Cabe señalar que CG se creó para el asesoramiento técnico de la inclusión de la perspectiva de género en las acciones que se vienen desarrollando en los planes regionales vigentes. (Acta 1/2021 SGT N° 10 de fecha 19 de mayo de 2021).

La CG y la CETSST mantuvieron reuniones conjuntas de trabajo, en la cual se efectuaron los aportes respecto de los cuatro documentos presentados por la CETSST para incorporar la perspectiva de género en las actividades del "Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y de los Trabajadores en el MERCOSUR":

1. Formación sobre SST desde la perspectiva de género.
2. Estudio de legislación comparada sobre Género y Salud Laboral.
3. Lista de verificación de los lugares de trabajo con perspectiva de género.
4. Campaña "El MERCOSUR por un Trabajo Seguro y Saludable", sección "Ellas, Seguras y Saludables".

Por otra parte, se abre una serie de expectativas sobre el futuro abordaje del derecho a la salud y seguridad en el trabajo desde la diversidad sexual, con el objeto de promover un entorno de trabajo seguro y saludable, igualitario y respetuoso de la libre orientación sexual e identidad de género.

Finalmente, en tanto se dirimen las posturas prohibicionista, abolicionista o reglamentarista, se efectuará un panorama sobre la salud y seguridad en el trabajo sexual (autónomo).

Aguardamos que esta nueva publicación contribuya al acervo técnico – normativo de la región, para su consulta y aplicación por parte de los actores e interlocutores del mundo del trabajo.

¹ Ver https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/90559_ATT531O4.pdf

LA INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS POLITICAS SOCIOLABORALES, EN EL PLANO GLOBAL, REGIONAL Y LOCAL

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En la materia que nos ocupa, destacamos dos etapas sobre género y trabajo. Una primera etapa, siguiendo a Lieve Daeren (2000:2), sobre la equidad de género: *"Con el fin de avanzar en la promoción de la equidad de género -tema en donde la formación de alianzas estratégicas intersectoriales cobra una importancia vital- la OIT ha promovido en la subregión la creación de Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y ha recomendado que los constituyentes hagan todo lo posible para implementar un plan de acción concertado para obtener la equidad de género en el ámbito sociolaboral. Ello es considerado necesario si se quiere evitar que los convenios internacionales ratificados referidos a la equidad de género se queden «letra muerta».*"² y una segunda etapa sobre la igualdad de género, con base en la "Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente",³ de la cual cabe mencionar sus puntos 26 (vinculado a Protección social) *"Anteriormente, las consideraciones sobre seguridad y salud de los trabajadores se centraban en los trabajos peligrosos, en los que predominaban los hombres. La proporción cada vez mayor de mujeres en la fuerza de trabajo indica la utilidad de realizar más investigaciones sobre los efectos diferenciados de los riesgos en el lugar de trabajo en las mujeres y los hombres. Debe prestarse más atención a las necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo específicas de las mujeres y de los hombres, entre otras cosas, la salud reproductiva tanto de unas como de otros, por medio de la promoción de políticas y prácticas apropiadas para las mujeres y los hombres"* y 54 (vinculado a la Función de la OIT) *"f) promover políticas, prácticas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo que contemplen las consideraciones de género"*.

Es este pasaje de la igualdad de oportunidades a la perspectiva de género que se consolida la idea de incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos laborales, e integrarlos en la prevención de riesgos, en particular en ámbitos laborales donde predominan las mujeres trabajadoras. (AESST, 2003).

Al respecto, entre otros materiales formativos citamos "Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género: Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas", una publicación editada en 2011 por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo para la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).⁴

La publicación aborda la relación entre trabajo y salud desde una perspectiva de género: analizando cómo la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito laboral -segregación- como en la vida -trabajo remunerado y trabajo no remunerado-, y los roles asociados a las personas de uno y otro sexo, repercuten de forma diferenciada en la salud y seguridad de mujeres y hombres, y da lugar a diferentes posibilidades reales de poner en marcha estrategias de defensa de la salud y participación efectiva en los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales.

² Refiere a los convenios sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) [Luego Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)].

³ Adoptada el 17 de junio de 2009.

⁴ Enlace del documento: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf

El manual está estructurado en cuatro apartados:

1. Trabajo y salud: la prevención de riesgos en el trabajo.
2. Trabajo y salud: una perspectiva de género.
3. Riesgos asociados al género: discriminación, doble jornada y acoso sexual.
4. Salud reproductiva.

Cada apartado se inicia con algunos elementos conceptuales, normativos o de situación a partir de los cuales se proponen actividades de grupo, con la finalidad de profundizar en los elementos clave de los distintos contenidos, para promover el debate y el análisis de los elementos y conceptos propuestos. Esta forma activa y participativa de aprendizaje pretende potenciar la adquisición de conocimientos desde la elaboración y construcción colectiva, así como la práctica del análisis de género en salud y trabajo y que se promuevan acciones para influir en la realidad de los centros de trabajo, en los sectores y en las comunidades.

Por otra parte, cabe recordar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8), uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El ODS 8 exhorta a la comunidad internacional a *“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*.

En materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) dispone (bajo la custodia de la OIT o en conjunto con otras agencias):

- Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios, e
- Indicador 8.8.1 Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio.

Unión Europea (UE)

Desde 2002, incluir los aspectos del género en las evaluaciones de los riesgos laborales, e integrarlos en la prevención de riesgos constituye un objetivo de la UE: *“Una sociedad con un componente femenino cada vez más fuerte ... Integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo ... los servicios de prevención deben ser auténticamente multidisciplinares, incluyendo los riesgos sociales y psicológicos, e integrar la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres”*. (COM 2002).

En tal sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo elaboró un cuadro con ejemplos de los peligros y riesgos detectados en ámbitos laborales donde predominan las mujeres. (AESST, 2003)

Sector de ocupación	Entre los factores de riesgo y los problemas de salud se incluyen los siguientes:			
	Biológico	Físico	Producto químico	Psicosocial
Atención sanitaria	Enfermedades infecciosas, por ejemplo sanguíneas, respiratorias, etc.	Trabajo manual y posturas difíciles; radiación ionizante	Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección; medicamentos; gases de anestesia	Trabajo de una gran «exigencia emocional», trabajo por turnos y nocturno; violencia ejercida por pacientes y por el público

Puericultores	Enfermedades infecciosas, por ejemplo sanguíneas, respiratorias, etc.	Trabajo manual; posturas difíciles		Trabajo de exigencia emocional
Limpieza	Enfermedades infecciosas; dermatitis	Trabajo manual, posturas difíciles; deslizamientos y caídas; manos húmedas	Productos químicos	Horas asociales; violencia, por ejemplo por trabajar aislado o hasta tarde
Elaboración de alimentos	Enfermedades infecciosas, por ejemplo las transmitidas por animales u originadas por moho, esporas o basuras orgánicas	Movimientos repetitivos, por ejemplo en trabajos de embalado o mataderos; heridas por cuchillo; temperaturas muy frías; ruido	Residuos de pesticidas; productos esterilizantes; especias y aditivos que causan reacción	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Servicio de comidas y de restauración	Dermatitis	Trabajo manual; cortes repetitivos; cortes causados por cuchillos y quemaduras; deslizamientos y caídas; calor; productos de limpieza	Tabaquismo pasivo; productos de limpieza	Estrés causado por trabajo a ritmo frenético, trato con el público, violencia y acoso
Textiles y confección	Basuras orgánicas	Ruido; movimientos repetitivos y posturas difíciles; heridas por agujas	Tintes y otros productos químicos, incluido formaldehído en prensas permanentes y productos quitamanchas; polvo y basura	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Lavanderías y tintorerías	Ropa de cama infectada, por ejemplo en hospitales	Trabajo manual y posturas difíciles; calor	Disolventes para limpieza en seco	Estrés asociado al trabajo repetitivo y a un ritmo demasiado rápido
Cerámicas		Movimientos repetitivos; trabajo manual	Vidrio, plomo, polvo de sílice	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Manufacturas «ligeras»		Movimientos repetitivos, por ejemplo trabajo de montaje; posturas difíciles; trabajo manual	Productos químicos de la microelectrónica	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Centros de atención telefónica		Problemas de voz relacionados con el hecho de hablar; posturas difíciles; exceso de horas sentado	Mala calidad del aire	Estrés asociado al trato con clientes, el ritmo de actividad y el trabajo repetitivo
Educación	Enfermedades infecciosas, por ejemplo	Posturas de pie prolongadas; problemas de voz	Mala calidad del aire	Trabajo con elevada «exigencia emocional», violencia

	respiratorias, sarampión			
Peluquería		Posturas difíciles, movimientos repetitivos, posturas de pie prolongadas; manos húmedas; cortes	Sprays químicos, tintes, etc.	Estrés asociado al trato con clientes; trabajo a ritmo rápido
Trabajos de oficina		Movimientos repetitivos, posturas difíciles, dolor de espalda originado por estar sentado	Mala calidad del aire; emanaciones de fotocopiadoras	Estrés, por ejemplo el asociado a falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono
Agricultura	Enfermedades infecciosas, por ejemplo las transmitidas por animales u originadas por moho, esporas o basuras orgánicas.	Trabajo manual, posturas difíciles; equipo de trabajo y ropa de protección inapropiados; calor, frío, humedad.	Pesticidas.	

Alianza del Pacífico (AP)

El Grupo Técnico de Género (GTG) fue creado durante la X Cumbre Presidencial, realizada en la ciudad de Paracas, Perú en el año 2015, con el objetivo de incluir la perspectiva de género como un elemento transversal dentro de los trabajos de la AP, cuyos mandatos son:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas y actividades de la AP;
- Implementar y desarrollar acciones positivas como programas que busquen incorporar a mujeres líderes en el proceso exportador; y,
- Desarrollar plataformas virtuales que fomenten un diálogo sobre género y comercio entre los países miembros.

Al respecto transcribimos el punto 7 de la “Declaración Presidencial sobre Igualdad de Género”, de fecha 11 de diciembre de 2020, y fragmentos de su anexo (*Hoja de Ruta para la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres en la Alianza del Pacífico. Impulsando el desarrollo económico y social de las mujeres en la región*):

- “Nuestro compromiso de adoptar medidas para asegurar el pleno goce de los derechos económicos de las mujeres, impulsar su acceso al mercado laboral y promover el trabajo decente, y alentar esfuerzos para la transición del trabajo informal al formal en todos los sectores, el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, la inclusión financiera y el emprendimiento de las mujeres”
- III. Acciones Prioritarias
 - a) Avanzar hacia la eliminación de las barreras que limitan la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.
 - b) Impulsar la participación laboral y el emprendimiento de las mujeres.

- c) Promover el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo y toma de decisiones en los ámbitos económico, político y social.
- d) Avanzar hacia la disminución de la brecha digital de género.
- e) Impulsar la producción, análisis y difusión de datos con perspectiva de género.
- IV. Metas
 - a) Adoptar normativas, programas y/o políticas para eliminar barreras que limitan el acceso de las mujeres de la región a capital y créditos.
 - b) Contar con leyes, políticas y/o medidas con miras a asegurar que hombres y mujeres tengan igualdad de derechos y oportunidades en el lugar de trabajo.
 - c) Aumentar el balance regional de mujeres en cargos de toma de decisión.
 - d) Aumentar el balance regional de mujeres graduadas en áreas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

Finalmente mencionamos que el GTG para socializar la importancia de emplear el lenguaje inclusivo en las comunicaciones, documentos, presentaciones, reuniones y todas las instancias del mecanismo de integración y así visibilizar la presencia y aportes de hombres y mujeres por igual, desarrolló la “Guía para el uso de Lenguaje Inclusivo en los grupos técnicos de la Alianza del Pacífico”, que pone a disposición para uso y consulta de todos los Grupos Técnicos, Comités y Sub Comités.

Dicha Guía práctica ofrece recomendaciones sobre cómo desarrollar una comunicación no sexista que contribuya a visibilizar el aporte y la importancia que tienen las mujeres en el desarrollo de las economías de los países integrantes de la AP.

La guía tomó como referencias las diversas estrategias que los países integrantes de la AP cuentan en la materia, de manera de acordar un estándar aplicable a todos, pues está comprometida en lograr la superación de las desigualdades socioeconómicas y la inclusión social de los países que la integran, a través del crecimiento, desarrollo y competitividad de sus economías.

Comunidad Andina (CAN)

La Decisión 711/2009 crea el Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, integrado por representantes de rango Ministerial, encargados de la formulación y promoción de políticas públicas dirigidas a la equidad de género, igualdad de oportunidades y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

El Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades tiene como función asesorar y emitir opiniones, recomendaciones e iniciativas al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Comisión, a la Secretaría General y a los demás órganos del Sistema Andino de Integración, en torno a:

- a) La transversalización de género;
- b) El fortalecimiento de la participación de las mujeres en el proceso andino de integración;
- c) La implementación y aplicación efectiva de los convenios internacionales sobre los derechos de la mujer suscritos por los Países Miembros;
- d) Las políticas y estrategias de diálogo intercultural respecto de la problemática de género e igualdad de oportunidades, considerando la realidad y sensibilidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en este tema;
- e) La generación de políticas de comunicación, transparencia y participación, bajo los principios de acceso a la información y libertad de expresión;

- f) Programas de educación y cultura para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la Subregión.

Por otra parte, mediante Acta II/2011 del El Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, se aprobó el “Programa Regional Andino para la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”.

El programa establece estrategias y acciones priorizadas:

Cooperación Horizontal

- Analizar e implementar a nivel comunitario estrategias exitosas de cada país miembro, e intercambio de información sobre métodos y sistemas en temas de autonomía económica.
- Difusión de buenas prácticas, socialización de experiencias ganadas y lecciones aprendidas en las áreas priorizadas; Violencia de Género, Participación Política y autonomía económica.
- Prestación de asesorías especializadas, pasantías para el perfeccionamiento in situ, conforme a lo identificado por los mecanismos nacionales de la mujer.
- Pasantías en Género e Integración de funcionarias/os de los mecanismos nacionales de Género y del Sistema Andino para la equidad de género en el SICA, Mercosur y otros sistemas de integración.

Fortalecimiento de Capacidades

- Asistencia técnica permanente para proyectos y acciones.
- Cursos presenciales y on line de especialización en Género, Desarrollo e Integración dirigidos a funcionarios de la CAN, nacionales y representantes de la sociedad civil.
- Promoción de cursos en asociación con otras instancias regionales.

Producción y Sistematización de conocimientos

- Conformación de mesas de trabajo especializadas
- Desarrollo de estudios especializados de nivel sub regional andino sobre la situación de las mujeres andinas en las áreas priorizadas; Violencia de Género, participación política y autonomía económica y análisis y difusión de las encuestas del uso del tiempo, que permita el diseño de políticas comunitarias económicas y sociales.

Armonización Legislativa y Políticas Comunitarias

- Levantamiento de información a nivel subregional en el tema Femicidio/Feminicidio, violencia familiar entre otros.
- Propuesta de decisión en legislación laboral andina con perspectiva de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Armonización de políticas y estrategias de intervención en la erradicación de la trata y tráfico de personas.

Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

Hemos comentado sobre la etapa de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, en ambas versiones de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (1998 y 2015), este documento contiene normas y principios sobre no discriminación y promoción de la igualdad. A la par de ello, cabe adelantar que el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- los países miembros del MERCOSUR han ratificado los convenios sobre igualdad de

remuneración, 1951 (núm. 100) y sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

En cuanto a la normativa emanada por los órganos decisorios del MERCOSUR, los dos primeros instrumentos fueron impulsados por la Reunión Especializada de la Mujer (creada mediante Resolución N° 20/98 del Grupo Mercado Común -GMC-):

- Resolución N° 83/00 GMC: Integración de bancos de datos y armonización metodológica de indicadores sobre la situación de la mujer. Insta a los Gobiernos de los Estados Partes del MERCOSUR a realizar los esfuerzos necesarios para promover la integración y armonización metodológica de los bancos de datos existentes, con vistas a contar con indicadores regionales que sirvan de base para la formulación de políticas públicas sobre la situación de la mujer. Para este fin, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de cooperación técnica con entidades gubernamentales y no-gubernamentales que mantengan investigaciones de indicadores de género.
- Resolución N° 84/00 GMC: Incorporación de la perspectiva de género. Instruye a los diferentes foros del MERCOSUR dentro de sus respectivos mandatos y competencias, a incorporar la perspectiva de género en la planificación, elaboración, implementación y evaluación de sus actividades, políticas y programas, con el fin de permitir el análisis de su impacto sobre las mujeres, con la finalidad de garantizar la igualdad y equidad entre los géneros, con especial atención en el tratamiento, entre otros, de los temas trabajo, empleo, seguridad social, salud, pequeñas y medianas empresas y proyectos de cooperación.

Asimismo, el Consejo del Mercado Común (CMC) emitió las siguientes decisiones:

- Decisión N° 14/12 CMC: Lineamientos de una política de igualdad de género del MERCOSUR. Establece una política de igualdad de género del MERCOSUR. A tal efecto, la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) deberá elaborar una propuesta a ser elevada para consideración del CMC, a más tardar, antes de su segunda reunión ordinaria de 2013.
- Decisión N° 13/14 CMC: Implementar una Política de Igualdad de Género a través de las "Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR". Instruye a los órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR a aplicar, en lo que corresponda, las "Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR". Faculta a la RMAAM para articular con los puntos focales de los órganos y foros del MERCOSUR la implementación de la política de igualdad de género. Instruye a la RMAAM a realizar el monitoreo y seguimiento de las diferentes etapas de la aplicación de la política de igualdad de género en el MERCOSUR.

Entre otros aspectos, *"reconoce como imprescindible la adopción de las siguientes directrices para el diseño, elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, normativas, estrategias, programas, planes de acción, así como la gestión de recursos y elaboración de presupuestos dentro del MERCOSUR: ... 6.1. Autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y del cuidado ..."*

- Decisión N° 4/21 CMC: Aprueba los "Lineamientos de trabajo en el MERCOSUR sobre comercio internacional para la autonomía económica de las mujeres en toda su diversidad".⁵

Por último mencionamos el Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista (2018), elaborado por el IPPDH y aprobado por la Reunión de Altas Autoridades de Derechos Humanos del MERCOSUR.⁶

⁵ Consultar DT. SAT 03/21 "Perspectiva de Género en el MERCOSUR: Actualización normativa y acciones en los foros dependientes del GMC y de la CCM".

⁶ <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

La "II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020" impulsada por la OISS, en su objetivo 8 prevé *"Incorporar a la planificación estratégica de los riesgos laborales políticas de género y de protección de los menores y otras poblaciones vulnerables"*.

La introducción del objetivo 8 expresa: *"La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho Laboral Internacional, bien es cierto que se han observado grandes avances en la incorporación de la mujer en el mercado laboral, no obstante se ha identificado que esta incorporación no ha ido alineada con una mayor Protección Social de la mujer, y al contrario, en muchas ocasiones esta incorporación ha sido en actividades menos seguras. De igual forma, la mujer requiere de una protección especial en momentos claves de su vida, como son el embarazo y el periodo de lactancia. No tan sólo para la salud y seguridad de la mujer, sino y de forma especial para la correcta gestación y posterior crecimiento del infante"*.

A posteriori se plantean los siguientes retos para dicho objetivo:

- 8.1. Integrar la perspectiva de género en las acciones de salud y seguridad en el trabajo, así como de protección social.
- 8.2. Progresar respecto a la incorporación en el sistema de riesgos laborales de normativa integrada sobre la protección de la mujer trabajadora embarazada y en periodo de lactancia.
- 8.3. Disponer de normativa integrada en el sistema de riesgos laborales sobre limitaciones en el trabajo de los jóvenes en proceso de desarrollo.
- 8.4. Promover la responsabilidad del empleador en la relación con la asignación de trabajos susceptibles de desarrollar excepcionalmente por menores (actividades artísticas, deportivas, benéficas, etc.), así como establecer la relación de actividades laborales prohibidas para personas no adultas.
- 8.5. Disponer de normativa integrada en el sistema de riesgos laborales sobre reglamentación para el trabajo en poblaciones vulnerables identificadas, incluyendo las actividades de mayor riesgo.
- 8.6. Fortalecer las instituciones públicas para abordar de forma eficaz la erradicación del trabajo infantil.
- 8.7. Impulsar campañas de vigilancia y concienciación en materia de salud ocupacional, sobre los factores de riesgos en los diferentes sectores, con especial atención en los más vulnerables y riesgosos entre otra: en la minería, el sector de la construcción, sector agrario, sector portuario y el sector salud.
- 8.8. La OISS se compromete a apoyar y asesorar en las actuaciones previstas en los retos planteados.

La III Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé en el objetivo 5: *"Articular la promoción de la SST con enfoque de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación o menoscabo de la dignidad por razones ideológicas, raciales, religiosas o condicionantes físicos"*, cuyas metas propuestas son:

Meta 5.1. Antes de 2025 los países de la Región deberían abordar la modificación e incorporación del carácter de género en los instrumentos (normas, protocolos, guías...) específicos de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la adecuada protección de la salud de las mujeres.

Meta 5.2. Antes de 2025 los países de la Región deberían disponer de instrumentos específicos (normas, protocolos, guías...) para hacer frente a los riesgos relacionados con la

salud reproductiva sin restringir el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo, para proteger a las mujeres trabajadoras en situación de embarazo y también durante el periodo de lactancia natural.

Meta 5.3. Antes de 2023 los países de la Región deberán contar con normativa u otros instrumentos para que las evaluaciones y planificaciones de riesgos incorporadas a los Sistemas de Gestión de la Prevención se revisen con perspectiva de género. La OISS facilitará soportes metodológicos electrónicos para la evaluación y planificación con perspectiva de género.

Meta 5.4. Antes de 2023, desde las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo, deberán acometerse programas de verificación del cumplimiento de esta instrucción sobre la perspectiva de género.

Meta 5.5. Antes de 2023, los países de la Región deberían disponer de instrumentos específicos (normas, protocolos, guías...) sobre el acoso laboral y sexual, y establecer a su vez protocolos de actuación para detectar estas situaciones en las empresas. La OISS pondrá a disposición de los países los instrumentos existentes al respecto.

Meta 5.6. Antes de 2025, desde las Instituciones de Fiscalización e Inspección de Trabajo, deberán acometerse programas de verificación del cumplimiento de esta instrucción sobre la prevención del acoso laboral.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y es el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Es organizada por la CEPAL, como Secretaría de la Conferencia y, desde 2020, en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

Se convoca regularmente, con una frecuencia no superior a tres años, para analizar la situación regional y subregional respecto de la autonomía y los derechos de las mujeres, presentar recomendaciones en materia de políticas públicas de igualdad de género y realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales.

La XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe tendrá lugar del 7 al 11 de noviembre en Buenos Aires, Argentina, y su tema principal será "La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género".

En la materia que nos ocupa, destacamos el punto 43 del Consenso de Santo Domingo aprobado en la Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santo Domingo, 2013) *"47. Fomentar también desde el Estado y el sector privado medidas legislativas y políticas que garanticen condiciones adecuadas de trabajo y salud y protejan a las mujeres contra la explotación en estas áreas, en especial en telemarketing y en trabajos informales"*.

Otras iniciativas regionales

"Mujer, Trabajo y Salud Ocupacional Iniciativa Latinoamericana", este es un trabajo presentado por la Comisión Mujer, Trabajo y Salud Ocupacional de la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (Argentina) en el XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2005).

La propuesta consta de una introducción que brinda un panorama de la situación de la mujer en Latinoamérica, los antecedentes en el mercado laboral y los temas sobre riesgos ocupacionales relacionados con el género, soluciones y estrategias para mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo.

La comisión tiene como objetivo promover y crear estrategias que permitan mejorar las condiciones de Salud y Trabajo de la Mujer, fue creada en un marco institucional en pro de la equidad de género, para iniciar estudios, recopilar datos para identificar riesgos, e investigar los accidentes y enfermedades ocupacionales.

Dentro de este marco y en base a recomendaciones internacionales, se han seleccionado cinco tópicos: 1) Trabajadoras del cuidado de la salud, 2) Violencia en el trabajo, 3) Desórdenes músculo esqueléticos, 4) Estrés en el trabajo, y 5) Riesgos en la salud reproductiva.

El método a utilizar es implementar estudios descriptivos para conocer la situación de la mujer en Argentina dentro del contexto latinoamericano. Algunas conclusiones son:

- Argentina no escapa a la problemática del resto de Latinoamérica, pues existe un sub-registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debido a que un sector de la población trabajadora no tiene cobertura social.
- Se reconoce la importancia socioeconómica del trabajo de la mujer y de la masa laboral que ocupa y se observa que la ocupación se encuentra segmentado en sectores de servicios y educación, que son tradicionalmente feminizados.

El Plan de Acción propuesto es:

- Reunirse en un marco institucional nacional e internacional con el propósito de lograr la equidad de género, uniendo esfuerzos e intercambiando ideas.
- Incorporar el enfoque de género en los distintos planes y programas, a través de los grupos de trabajo, para identificar riesgos y recopilar datos de casos reportados y no registrados, obteniendo fuentes primarias en estudios estratificados. Mejorar la detección, el registro y la notificación de las enfermedades profesionales; y finalmente, promocionar la investigación para la prevención.
- Establecer objetivos que permitan enfocar claramente el logro de metas a plazos mensurables y realistas para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida. Esto lo lograremos luego de identificar, evaluar riesgos, mejorar las prácticas y políticas de prevención.
- Lograr el compromiso y apoyo de las instituciones latinoamericanas con respecto a la aplicación de un Plan de Acción en mejorar las condiciones de salud, trabajo y calidad de vida de la mujer trabajadora.

Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)

- Declaración de Bridgetown, Barbados (2017): Igualdad de género, garantía de derechos y oportunidades laborales para las poblaciones en situación de vulnerabilidad, en el marco de la XX CIMT.

LINEAMIENTOS Y RESULTADOS

En el año 2020 el Subgrupo de Trabajo N° 10 "Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social" del MERCOSUR (SGT N° 10, Acta 2/2020)⁷ y el Grupo Mercado Común (GMC Ext Acta 2/2020) aprobaron el Programa de Trabajo 2021 - 2022 de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR (CETSST).

Uno de los temas previstos para el periodo 2021 - 2022 fue "Incorporar la perspectiva de género en las actividades del Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y de los Trabajadores en el MERCOSUR". En tal sentido, aportamos un documento a los efectos de dar continuidad al "Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR",⁸ con la propuesta de actividades, fecha estimada de culminación y bibliografía orientativa.⁹

Los lineamientos para "Incorporar la perspectiva de género en las actividades del Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y de los Trabajadores en el MERCOSUR" se fundamentaron en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, Resolución N° 84/00 del Grupo Mercado Común y Decisión N° 13/14 del Consejo del Mercado Común, entre otros.

Otro sustento fue que la salud y seguridad de las y los trabajadores además de ser un tema de competencia específica del SGT N° 10, requiere incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas, conforme lo instruye la Resolución GMC 84/2000.

Finalmente, cabe destacar que la perspectiva de género en el plan regional de salud y seguridad de las y los trabajadores, será abordada desde la especificidad establecida en las "Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR, según la Decisión 13/14 CMC.

Los lineamientos formularon un objetivo general: desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a incorporar la perspectiva de género en la promoción y protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR, y el desarrollo del programa con base en tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa e Inspectiva, mediante la realización de acciones en el ámbito de la CETSST del SGT N° 10, según el siguiente detalle.

1.- Dimensión Normativa

Objetivo específico: Analizar la aplicación práctica del acervo normativo del MERCOSUR para promover la incorporación de la perspectiva de género en la promoción y protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR.

Acciones:

- Promover el diseño de políticas que incorporen la perspectiva de género en la promoción y protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de doble presencia¹⁰ (como factor de riesgo), salud y seguridad en el trabajo de casas particulares (servicio doméstico) y otros temas, para realizar propuestas de carácter normativo.¹¹

⁷ <https://documentos.mercosur.int/progtrabajos/1182>

⁸ Aprobado por Res. 4/2015 del Grupo Mercado Común (GMC), <https://normas.mercosur.int/public/normativas/3101>

⁹ https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreuniones/84180_SGT10-CETSS_2021_ACTA1_ES.pdf

¹⁰ El Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) define el concepto de doble presencia como "El hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico- familiar y a las demandas del trabajo asalariado".

¹¹ En el estudio comparado también se podría incluir el impacto de la pandemia en las mujeres y diversidades, en términos laborales (salarios, salida del mercado laboral, teletrabajo y cuidados,

- Estudiar el impacto de otros riesgos y sus efectos distintivos sobre hombres, mujeres y otros (teletrabajo, formas atípicas de relaciones laborales: tareas de cuidado remunerado, plataformas digitales, etc.).

2.- Dimensión Formativa

Objetivo específico: Facilitar el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el MERCOSUR, desde una perspectiva de género.

Acciones:

- Formar a las y los integrantes de la CETSST sobre medidas de transversalización de la perspectiva de género.
- Implementar acciones de información sobre derechos y obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, desde una perspectiva de género.
- Fomentar actividades de formación para la implementación de sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, desde una perspectiva de género.
- Desarrollar campañas de prevención para sectores de actividad determinados, desde una perspectiva de género.

3.- Dimensión Inspectiva

Objetivo específico: Profundizar la inspección de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, en el MERCOSUR, desde una perspectiva de género.

Acciones:

- Realizar operativos de inspección conjunta en sectores de actividad con movimientos transfronterizos de trabajadoras y trabajadores.
- Capacitar a las y los inspectores del trabajo para el cumplimiento de las Decisiones CMC N° 32/06 y N° 33/06, desde una perspectiva de género.

Los resultados iniciales de estos lineamientos fueron los productos que se presentaron como documentos de trabajo y que fueron puestos bajo análisis de la CETSST según Anexo VII del Acta 2/2021, y se describen en los capítulos siguientes:¹²

- Formación sobre salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género.
- Estudio de legislación comparada sobre género y salud laboral en los países del MERCOSUR.
- Lista de verificación de los lugares de trabajo con perspectiva de género.
- Campaña de género y salud laboral: “Ellas, seguras y saludables”.

etc.). También mencionar la mayor manifestación de enfermedades laborales en la población femenina, aunque es complejo el abordaje por la falta de registro y control.

¹² <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/8763> . Ni el acta ni los anexos fueron depositados en la Secretaría MERCOSUR

Formación sobre salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género

Acción: Autoformación de las y los integrantes de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo (CETSST) del SGT N° 10 sobre medidas para transversalizar la perspectiva de género.

Apunte OIT

Sin perjuicio de otra bibliografía complementaria, como lectura niveladora se propone el apunte “Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género: Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas”, elaborado por OIT (ACTRAV y CIF, 2011).

El módulo, “Salud y seguridad desde la perspectiva de género” se centra en la relación entre trabajo y salud teniendo en cuenta la diferente interacción que se produce en el caso de las mujeres debido a los elementos puestos de manifiesto en otros módulos de formación: desigualdades y discriminaciones que sitúan a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad y falta de poder en relación a la protección de la salud, segregación laboral que da lugar a diferentes perfiles de riesgo, roles sexuales que se reproducen en el ámbito laboral y que sitúan a las mujeres en condiciones de vida y de trabajo que interactúan haciendo emerger riesgos específicos de género, como el acoso sexual o la doble jornada.¹³

El módulo aborda la relación entre trabajo y salud desde una perspectiva de género: analizando cómo la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito laboral -segregación- como en la vida -trabajo remunerado y trabajo no remunerado-, y los roles asociados a las personas de uno y otro sexo, repercuten de forma diferenciada en la SST de mujeres y hombres, y da lugar a diferentes posibilidades reales de poner en marcha estrategias de defensa de la salud y participación efectiva en los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales.

Está estructurado en cuatro apartados:

1. Trabajo y salud: la prevención de riesgos en el trabajo.
 - La cultura de la prevención.
 - Estrategia sindical, cultura de la prevención y perspectiva de género.
 - La acción sindical en los lugares de trabajo: actuar con método.
2. Trabajo y salud: una perspectiva de género.
 - La ergonomía y las lesiones musculoesqueléticas.
 - Los problemas de salud mental o factores psicosociales.
 - El riesgo químico y su impacto en la salud de las mujeres.
 - Más allá de los datos: la perspectiva de género.
 - Salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras en economía informal.
 - Las respuestas desde la práctica de la prevención de riesgos laborales.
3. Riesgos asociados al género: discriminación, doble jornada y acoso sexual.
 - Riesgos laborales y roles de género.
 - La doble jornada o doble presencia.

¹³ Enlace del documento: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf

- La acción sindical frente a la doble jornada.
- El acoso sexual: daño a la salud y estrategia de discriminación.
- La acción sindical frente al acoso sexual.

4. Salud reproductiva y trabajo

- Salud reproductiva.
- Los disruptores endocrinos.
- Embarazo y lactancia.
- La acción sindical en la protección de la reproducción y de la maternidad.

Cuenta con tres apéndices:

1. Convenios y recomendaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo
2. Aplicación práctica
3. Bibliografía y recursos en línea.

Cada apartado se inicia con algunos elementos conceptuales, normativos o de situación a partir de los cuales se proponen actividades de grupo, con la finalidad de profundizar en los elementos clave de los distintos contenidos, para promover el debate y el análisis de los elementos y conceptos propuestos. Esta forma activa y participativa de aprendizaje pretende potenciar la adquisición de conocimientos desde la elaboración y construcción colectiva, así como la práctica del análisis de género en salud y trabajo y que se promuevan acciones para influir en la realidad de los centros de trabajo, en los sectores y en las comunidades.

Apunte CETSST

Otro antecedente formativo proviene del “Programa Regional de Formación de Inspectoras e Inspectores del Trabajo del MERCOSUR”, cuya unidad 5 “Género y Salud Laboral. Apuntes y ejercicios”, describe los principales conceptos y principios para la verificación de las Condiciones de SST en los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género. Asimismo promueve un rol estratégico de la inspección de trabajo para hacer cumplir los principios y derechos relacionados con la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo.

El objetivo de dicha unidad es facilitar a las y los participantes una visión general de la importancia de Verificación de Condiciones de Salud y Seguridad en los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género. Al finalizar la unidad, los participantes estarán en capacidad de:

- conocer la normativa MERCOSUR en materia de Género;
- verificar de las condiciones de SST en los Lugares de Trabajo con perspectiva de género;
- participar en otras iniciativas sobre el rol de la inspección del trabajo y la perspectiva de género.

Los contenidos de la unidad 5 son:

- Normativa MERCOSUR en materia de Género
- Definiciones
- Verificación de las Condiciones de SST con perspectiva de género
- La Comisión de Género del SGT N° 10
- Bibliografía

En el anexo del presente cuaderno se transcribe un ejercicio complementario de las actividades de formación.

La normativa legal sobre Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR

- Introducción
- Panorama global y regional
- Legislación local
- Estudio comparado de la normativa legal sobre Género y Salud Laboral
- Hallazgos, armonías y asimetrías

Introducción

El Subgrupo de Trabajo N° 10 y el GMC aprobaron el Programa de Trabajo 2021-2022, el cual contempla, entre otras actividades, la “Incorporación de la perspectiva de género en el “Plan Regional de Salud y Seguridad de las y los Trabajadores en el MERCOSUR”.

Los lineamientos prevén el desarrollo de una dimensión temática Normativa cuyo objetivo específico es analizar la aplicación práctica del acervo normativo del MERCOSUR para promover la incorporación de la perspectiva de género en la promoción y protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR.

En tal sentido las acciones previstas son:

- Promover el diseño de políticas que incorporen la perspectiva de género para proteger la salud reproductiva y eliminar la violencia laboral, entre otras cuestiones.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de doble presencia¹⁴ (como factor de riesgo), salud y seguridad en el trabajo de casas particulares (servicio doméstico) y otros temas, para realizar propuestas de carácter normativo.
- Estudiar el impacto de otros riesgos y sus efectos distintivos sobre hombres, mujeres y otros (teletrabajo, formas atípicas de relaciones laborales: tareas de cuidado remunerado, plataformas digitales, etc.).

A tales efectos, el presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes del binomio Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR.

Conforme lo define el Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, (IPPDH, 2018),¹⁵ destacamos dos conceptos básicos:

- 8. Igualdad de género: es la igualdad real, no meramente nominal, en la que hombres y mujeres gozan y ejercen los mismos derechos, evitando las discriminaciones excluyentes por razón de sexo, y por consiguiente dota a mujeres y a hombres de las mismas oportunidades de disfrute de tales derechos.
- 12. Perspectiva de género: Categoría de análisis con base en las variables de sexo y género, que permite identificar las asimetrías en las relaciones de poder.

¹⁴ El Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) define el concepto de doble presencia como “El hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico- familiar y a las demandas del trabajo asalariado”.

¹⁵ <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

Por otra parte, mencionamos las definiciones contenidas en el “Glosario temático de la Salud del Trabajador en el MERCOSUR” (CISAT, 2009):¹⁶

- Análisis de Género - Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etcétera, entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (7). Fuente: Comisión Europea, 1998
- Género - Diferencias sociales y vinculares entre los hombres y las mujeres aprendidas y cambiantes con el tiempo, que presentan una gran variabilidad entre las diversas culturas y aun dentro de una misma cultura. Estas diferencias y relaciones son consecuencia de una construcción social y han sido aprendidas a través del proceso de socialización, son específicas de un contexto histórico y pueden ser modificadas. (21). Fuente: OIT Género, formación y trabajo Glosario del género.

Para la elaboración del presente estudio se tomaron en consideración las normas legales nacionales sobre Género y Salud Laboral vigentes al 31 de diciembre de 2021. Se analizaron las constituciones nacionales, la legislación marco y las reglamentaciones principales en materia de Género y Salud Laboral.

En el contexto de la integración regional también se analizaron otros instrumentos, tales como el “Plan de Trabajo UE – CELAC” y el proyecto de acuerdo birregional UE – MERCOSUR, entre otros.

Finalmente, el presente estudio comparado, además de acordar una metodología y definir las ramas de actividad de mayor interés, tiene como propósito central identificar las asimetrías en materia de Género y Salud Laboral.

Panorama global y regional

Nota preliminar: Salvo necesidad, en el presente documento no se reitera la información de un estudio previo sobre salud y seguridad de las y los trabajadores.¹⁷

Previo a la descripción de normativa local, en primer lugar detallaremos los Convenios relevantes de OIT en materia de igualdad y no discriminación, ratificados por los cuatro países, como se observa en el siguiente cuadro:¹⁸

	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)
Argentina	24 septiembre 1956	18 junio 1968	17 marzo 1988
Brasil	25 abril 1957	26 noviembre 1965	---
Paraguay	24 junio 1964	10 julio 1967	21 diciembre 2007
Uruguay	16 noviembre 1989	16 noviembre 1989	16 noviembre 1989

En segundo lugar, destacamos el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) que no fue ratificado por los Estados Partes del MERCOSUR.¹⁹

¹⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194280/norma.htm>

¹⁷ Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de las y los trabajadores en los países del MERCOSUR (Edición 2020), en particular descripción de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR, Convenios relevantes de OIT en materia de SST e instrumentos locales en SST desarrollados bajo un enfoque sistémico de la OIT.

¹⁸ Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021

¹⁹ Idem ant. Ver también Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).

En el otro extremo, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) fue ratificado por los Estados Partes del MERCOSUR:²⁰ Argentina (24 marzo 2014), Brasil (31 enero 2018), Paraguay (7 mayo 2013) y Uruguay (14 junio 2012).

Finalmente, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) fue ratificado por Uruguay (12 junio 2020) y Argentina lo aprobó mediante Ley 27.580.²¹

Normativa MERCOSUR

- Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (1998 y 2015): Normas y principios sobre no discriminación y promoción de la igualdad. (En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- los países miembros han ratificado el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, así como otros Convenios Fundamentales y de carácter técnico).
- Resolución N° 84/00 del Grupo de Mercado Común (GMC): Incorporación de la perspectiva de género. Instruye a los diferentes foros del MERCOSUR dentro de sus respectivos mandatos y competencias, a incorporar la perspectiva de género en la planificación, elaboración, implementación y evaluación de sus actividades, políticas y programas, con el fin de permitir el análisis de su impacto sobre las mujeres, con la finalidad de garantizar la igualdad y equidad entre los géneros, con especial atención en el tratamiento, entre otros, de los temas trabajo, empleo, seguridad social, salud, pequeñas y medianas empresas y proyectos de cooperación.
- Resolución N° 83/00 del Grupo de Mercado Común (GMC): Integración de bancos de datos y armonización metodológica de indicadores sobre la situación de la mujer. Insta a los Gobiernos de los Estados Partes del MERCOSUR a realizar los esfuerzos necesarios para promover la integración y armonización metodológica de los bancos de datos existentes, con vistas a contar con indicadores regionales que sirvan de base para la formulación de políticas públicas sobre la situación de la mujer. Para este fin, deberá tenerse en cuenta la posibilidad de cooperación técnica con entidades gubernamentales y no-gubernamentales que mantengan investigaciones de indicadores de género.
- Decisión N° 14/12 del Consejo del Mercado Común (CMC): Lineamientos de una política de igualdad de género del MERCOSUR: Establece una política de igualdad de género del MERCOSUR. A tal efecto, la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) deberá elaborar una propuesta a ser elevada para consideración del CMC, a más tardar, antes de su segunda reunión ordinaria de 2013.
- Decisión N° 13/14 CMC: Implementar una Política de Igualdad de Género a través de las “Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR”. Instruye a los órganos y foros de la estructura institucional del MERCOSUR a aplicar, en lo que corresponda, las “Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR”.

Faculta a la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) para articular con los puntos focales de los órganos y foros del MERCOSUR la implementación de la política de igualdad de género. Instruye a la RMAAM a realizar el monitoreo y seguimiento de las diferentes etapas de la aplicación de la política de igualdad de género en el MERCOSUR.

Define como objetivo fundamental de la política de género del MERCOSUR contribuir, desde el enfoque del Feminismo y de los Derechos Humanos, a sentar las bases para la igualdad y no discriminación de las mujeres en la región, a través de la transversalización del enfoque de género en las políticas, acciones y proyectos regionales, así como en la

²⁰ Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021.

²¹ Idem ant.

gestión organizacional y la definición de políticas específicas dirigidas a la equidad de género y las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres en todo el MERCOSUR.

Considera necesario que al hablar de una Política de Igualdad de Género del MERCOSUR se considere la transversalidad de género en dos dimensiones diferenciales: la dimensión institucional y la dimensión de las políticas regionales:

i) Dimensión institucional

ii) Dimensión de políticas regionales.

Establece siete Principios de la Política de Igualdad de Género en el MERCOSUR, para guiar todos los procesos de elaboración y diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas regionales que los diferentes órganos del MERCOSUR definan a partir de las presentes directrices:

1. Igualdad y equidad
2. No discriminación
3. Diversidad
4. Laicidad del Estado
5. Justicia social
6. Vida libre de violencia
7. Participación social

Entre otros aspectos, “reconoce como imprescindible la adopción de las siguientes directrices para el diseño, elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, normativas, estrategias, programas, planes de acción, así como la gestión de recursos y elaboración de presupuestos dentro del MERCOSUR: ... 6.1. Autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y del cuidado ...”

- Resolución N° 4/15 GMC: Aprueba el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, con el objeto de desarrollar acciones tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR, el Programa de Actividades 2021 – 2022, entre otras acciones, prevé la incorporación de la perspectiva de género en las actividades del plan regional.
- Decisión N° 4/21 CMC: Aprueba los “Lineamientos de trabajo en el MERCOSUR sobre comercio internacional para la autonomía económica de las mujeres en toda su diversidad”.

El objetivo de los lineamientos es promover la autonomía económica de las mujeres en toda su diversidad con perspectiva de género e interseccionalidad, a través del desarrollo de lineamientos de trabajo en el ámbito del MERCOSUR en materia de género y comercio internacional.

Para alcanzar dicho objetivo se desarrollarán, en el ámbito de los órganos y foros y, de acuerdo a los lineamientos de trabajo indicados en cada caso, acciones relativas a:

1. Aportes de las mujeres en toda su diversidad a la economía de los Estados Partes del MERCOSUR
2. Información estadística sobre la participación de las mujeres en el comercio internacional.
3. Herramientas para el emprendimiento del comercio internacional de las mujeres.
4. Promoción de la perspectiva de género en los acuerdos comerciales.

Legislación local en materia de Género y Salud Laboral

ARGENTINA

Las cuestiones de Género y Salud Laboral son un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.

Respecto a la normativa legal vinculada a Género y Salud Laboral, seguimos la clasificación de Bortoluzzi:²² *“La cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores en la legislación laboral, se orienta en cuatro sentidos principales: 1) legislación reguladora del descanso, 2) legislación preventiva de los riesgos profesionales; 3) legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud; 4) legislación basada en condiciones fisiológicas que reducen las defensas orgánicas”.*

De acuerdo a esta clasificación, desde los antecedentes fundacionales hasta la actualidad, una breve reseña sobre la cuestión de Género y Salud Laboral en la legislación argentina es la siguiente:

- 1) **Legislación reguladora del descanso.** En 1905 se sanciona la Ley 4.661 que prohíbe el trabajo dominical (B.O. 9/9/1905, vigente hasta 1969, cuando fue derogada por la Ley 18.204).²³ Luego, la Ley 11.544 del año 1929 establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Esta legislación *“contiene previsiones de índole higiénica y social, destinadas tanto a evitar en el dependiente las consecuencias del agotamiento y la fatiga por la adecuada recuperación de las energías desgastadas en sus obligaciones, cuanto a garantizar su derecho al esparcimiento y promover la consolidación del núcleo familiar.”*

Dicha ley previó una serie de condiciones para realizar horas extraordinarias, y su decreto reglamentario del 11 de marzo de 1930 (B.O. 2/4/1930, decreto sin número) especificó cuáles son los lugares calificados como insalubres, donde procede la reducción de la jornada a 6 horas diarias o 36 semanales según el art. 2º de la Ley 11.544. Este régimen de calificación, en sus distintas variantes, continúa vigente a la presente fecha.

- 2) **Legislación preventiva de los riesgos profesionales.** *“Con mayor acierto se denominaría: legislación preventiva de los riesgos directos del trabajo, para diferenciarla de otros ordenamientos sanitarios destinados a la protección, a menudo más alejada, contra las repercusiones nocivas de las tareas sobre la salud e integridad del operario. Comprende las medidas de higiene y seguridad referentes a la acción de los agresivos químicos, físicos y mecánicos del ambiente o las condiciones de trabajo y representa, para la opinión general, la legislación sanitaria laboral preventiva por antonomasia”.*

Como ya señalamos, uno de los primeros hitos en la materia que nos ocupa, fue el Decreto sin número del 14/1/1916 reglamentario de la Ley 9688 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (B.O. 25/1/1916), cuyo capítulo V, esbozó incipientes medidas de prevención (arts. 62 al 104).

²² Actual legislación sanitaria del trabajo y sus resultados de aplicación, Alfredo S. Bortoluzzi, La Semana Médica, N° 30, p. 898 a 906, 1966.

²³ También cabe citar la Ley 11.640 del “sábado inglés” (B.O. 17.10.1932) que declaró comprendidos en la prohibición del art. 1 de la Ley 4.661 a los días sábados después de las 13 horas.

Otras normas dictadas al respecto fueron la Ley 11.127 de represión del fosforismo (sancionada el 8 de junio de 1921, no publicada en el B.O.), que prohibía la fabricación, la importación y la venta de cerillas que contuviese fósforo blanco o amarillo; la Ley 10.505 sobre Trabajo a Domicilio²⁴, la cual disponía que "... siempre que se reúnan las condiciones siguientes: 1) Que el trabajo no se haga con ayuda de caldera a vapor. 2) Que la industria ejercida no esté clasificada en el número de las consideradas como peligrosas e insalubres" (B.O. 28/10/1918), y finalmente, la Ley 12.205 de la Silla, que estableció la provisión de asientos con respaldo en todo local de trabajo (B.O. 5/10/1935).

3) **Legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud.** *"Estos ordenamientos acuden en auxilio del trabajador cuando ya ha perdido su salud, lo que suele suceder consecutivamente al fracaso de la prevención."*

La primera norma en este rubro fue la Ley 9.085 que autorizó al Poder Ejecutivo Nacional a indemnizar a las familias de los obreros fallecidos y a los heridos en el accidente ocurrido el 23 de mayo de 1913 en los Talleres del Ministerio de Obras Públicas. Basada en una escala tarifaria será el antecedente de las leyes posteriores.

La Ley 9688 de Accidentes del Trabajo (B.O. 21/10/1915) y sus modificatorias estuvo vigente hasta 1991, cuando fue derogada por la Ley 24.028. Aquella ley perseguía como objetivo básico el resarcimiento económico del trabajador accidentado en su puesto de trabajo, "in itinere" o como consecuencia de enfermedades profesionales.

4) **Legislación basada en condiciones fisiológicas que reducen las defensas orgánicas.** *"Contiene esta legislación preceptos protectores de la salud de quienes participan activamente en la vida económica del país, fundados en estados biológicos normales inherentes a circunstancias de edad (menores), sexo (mujeres) y determinada función fisiológica (embarazo, parto y puerperio) que tornan al individuo más vulnerable a los efectos de los elementos nocivos y situaciones desfavorables del trabajo".*

En 1907 se sancionó la Ley 5291 que regulaba el trabajo de niños y mujeres (B.O. 17/10/1907). Posteriormente, en 1924 fue modificada por Ley 11.317, la cual en sus artículos 10 y 11, establecía la prohibición de ocupar mujeres y menores de 18 años en tareas calificadas insalubres, peligrosas y penosas. (B.O. 19/11/1924). Al respecto también se dictó la Ley 11.933 sobre ocupación de mujeres antes y después del parto.²⁵

La clasificación de Bortoluzzi, es puesta en discusión hacia 1993.²⁶

La cuestión de romper el cerco entre la salud reproductiva y la violencia, al definir el alcance del binomio género y salud laboral, lleva implícita una sistematización distinta de las normas de seguridad e higiene específicas para mujeres trabajadoras sin nexo con la maternidad (OIT, 1993). Esta publicación estudia dos grandes grupos normativos:

1. Tratamiento internacional de las normas protectoras de la mujer y
2. Regulación interna de las normas protectoras de la salud de la mujer (que clasifica en cuatro temas:
 - a) Prohibición por sectores de actividad;
 - b) Prohibición por riesgos específicos;
 - c) Asientos y salas de descanso.
 - d) Hostigamiento sexual.

²⁴ Derogada y reemplazada por la Ley 12.713, cuyo artículo 9° y posterior reglamentación también establecían requisitos sobre las condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres.

²⁵ B.O. 24/10/1934. Derogada por Ley 18.017 (B.O. 02/01/1969), excepto el 1er. párr. del art. 2°.

²⁶ Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina, OIT, 1993.

Por caso, en el Congreso de la Nación Argentina hay dos proyectos de ley tendientes a modificar los listados restrictivos de la Ley 11.317 sobre ocupación de mujeres:

- Expediente 1221-D-2018 y otros (Diputadas Siley, V., Lospenato, S., y otras, texto unificado):²⁷ Ley 11.317 del régimen legal del trabajo de niños y mujeres. Modificaciones.
- Expediente 1283/21 (Senador Naidenoff, L. y otros): Proyecto de ley que modifica sus similares 20.744 de contrato de trabajo y 11.317 de trabajo de mujeres y niños. Promoción de la igualdad en el acceso a tareas penosas, peligrosas o insalubres y protección a las personas gestantes. Deroga prohibiciones al trabajo de las mujeres.

Resumen de los textos:

Derogación de la ley 11.317 (Expte. 1498-D-2022)

- La prohibición de tareas peligrosas o insalubres para personas menores de 18 años se rige por las disposiciones de las leyes 26.390 –prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente– y 25.212 –Pacto Federal del Trabajo–, sin perjuicio de las denuncias penales que corresponda efectuar para determinar la eventual comisión de delitos de acción pública, conforme lo previsto en el artículo 148 bis del Código Penal.
- Deróguense la ley 11.317 y el decreto 2.699 del 28 de mayo de 1925.

Modificación de la ley 11.317 (Exptes. S-1283/21; 1570-D-2021; 1221-D-2018)

- Sustitúyase la denominación de Ley nº 11.317 de Infracciones y Sanciones en el trabajo de mujeres y el trabajo de menores, por la siguiente denominación: *"Infracciones y Sanciones en el trabajo de personas menores de 18 años"*.
- Modifíquese el artículo 10 de la ley 11.317, el que quedará redactado de la siguiente manera: *"Artículo 10º: Queda prohibido ocupar personas menores de 18 años, en tareas peligrosas e insalubres"*.
- Modifíquese el artículo 11 de la ley 11.317, el que quedará redactado de la siguiente manera: *"Artículo 11º. Queda prohibido ocupar a personas menores de 18 años"*.

Modificación de la LCT (Exptes. S-1283/21; 1570-D-2021; 2539-D-2020)

- Modifícase el texto del artículo 17 de la ley 20.744 y sus modificatorias, de Contrato de Trabajo, por el siguiente: *"Artículo 17: Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, discapacidad o de edad"*.
- Deróguese el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias.
- Sustitúyase el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo nº 20.744 y sus modificatorias, por el siguiente: *"Art. 176. - Tareas penosas, peligrosas o insalubres. A los efectos de las particularidades que implican los trabajos de carácter penoso, peligroso o declarado insalubre, la contratación se deberá realizar sin efectuar ningún tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el género. La autoridad de aplicación deberá determinar los mecanismos necesarios a fin de que se resguarden los derechos de las personas gestantes y garantizar su continuidad laboral"*.

En línea con lo expuesto, respecto de las actividades restringidas, corresponde:

- la denuncia del Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13), pues su Artículo 3 inciso 1. establece *"Queda prohibido emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y*

²⁷ <https://www.parlamentario.com/2021/10/25/dictaminan-un-proyecto-para-derogar-una-ley-que-prohíbe-a-las-mujeres-trabajar-en-ciertas-actividades/>;
<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dcomisiones/periodo-139/139-495.pdf>;
https://actempconosur.org/lib/file/doc/ganar_ganar_Argentina.pdf

a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos”.²⁸

- la denuncia del Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), dado que el artículo 2 dispone “En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad”.²⁹
- la revisión de la legislación interna en los países que ratificaron el Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127), pues su artículo 7 establece: “1. El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado” y “2. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino”.³⁰
- Atender las orientaciones de la Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102): “En las empresas en que los trabajadores, especialmente las mujeres y los menores, puedan sentarse de cuando en cuando durante su trabajo, sin detrimento de éste, deberían ponerse asientos a su disposición” (párrafo 16.1) y “Especialmente, deberían instalarse salas de descanso para satisfacer las necesidades de las mujeres trabajadoras; de los trabajadores ocupados en tareas penosas o en otros trabajos que requieran descanso periódico durante la jornada, y de los trabajadores empleados en jornadas interrumpidas” (párrafo 19.1).

En el anexo del presente cuaderno enumeramos las normas legales vigentes que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas.

BRASIL

Portaria nº 219 de 07/05/2008 / MTE - Ministério do Trabalho e Emprego (D.O.U. 08/05/2008) Cria a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências.

Consolidação das Leis do Trabalho, SEÇÃO XIV DA PREVENÇÃO DA FADIGA Art. . 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977), y otros artículos concordantes, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

PARAGUAY

Ley N.º 213, que establece el Código del Trabajo, de 29 de octubre de 1993, ARTÍCULO 47º Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ... b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciocho

²⁸ El convenio 13 fue ratificado por Argentina (con fecha 26 mayo 1936) y Uruguay (con fecha 6 junio 1933). Este convenio se consolidará con otros instrumentos relativos a riesgos vinculados a productos químicos. La cerusa, también conocida como albayalde o blanco de plomo, puede provocar saturnismo.

²⁹ El convenio 45 fue ratificado por Argentina (14 marzo 1950); Brasil (22 setiembre 1938) y Uruguay (18 marzo 1954, luego lo denunció el 26 mayo 1978). Este convenio se considera superado, en su lugar, se fomenta la ratificación de instrumentos sobre SST actualizados, por ejemplo, el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).

³⁰ El convenio 127 fue ratificado por Brasil 21 agosto 1970. Este convenio y su Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128) se clasifican en la categoría de instrumentos que requieren la adopción de nuevas medidas, a fin de garantizar su relevancia actual y futura. Las medidas de seguimiento deberían consistir en su revisión, teniendo en cuenta tanto la necesidad de regular la ergonomía como la necesidad de actualizar el enfoque normativo con respecto a la manipulación de cargas.

años; , y otros artículos concordantes, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1387/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>

Ley N° 5115/13, de creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (Paraguay), dependiente del Viceministerio de Trabajo tiene como misión trabajar en la promoción y protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, en sus distintas dimensiones, con acciones especialmente dirigidas a aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. Para ello, la Dirección promueve y aplica Políticas Públicas de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores en el acceso al empleo, trabajo, formación y protección social, con énfasis en sectores vulnerables.

URUGUAY

Prevención del cáncer génito-mamario: un día al año de licencia especial (trabajadoras públicas y privadas) con goce de sueldo, para la realización de exámenes médicos (Ley N° 17.242 del 20 de junio de 2000).

La mayoría de las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo (Decreto N° 406/988) se aplican igualmente a hombres y mujeres.

Otras normas prohíben de manera general el trabajo de mujeres: en la limpieza o reparación de motores en marcha (Ley N° 5.032 del 21 de julio de 1914); en trabajos de pintura industrial con cerusa o sulfato de plomo (Convenio Internacional del Trabajo 13); en el manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos, sin protección adecuada (Decreto de 19 de julio de 1941).

Asimismo, existen normas relativas a la obligación de mantener dormitorios, vestuarios y servicios sanitarios separados por sexo (Decreto 406/988), así como de tener asientos suficientes para las mujeres que trabajan (Ley N° 6.102 del 10 de julio de 1918).

Se establece una limitación de la carga máxima (25 kilos) a levantar o transportar por las mujeres adultas.

En el anexo del presente cuaderno enumeramos las normas legales sobre trabajo y salud de las mujeres.

Apartados a completar con la información a enviar por la Comisión de Género.

Hallazgos, armonías y asimetrías

A completar luego de recibir la información a enviar por la Comisión de Género.

Estudio comparado de la normativa legal en Género y Salud Laboral

Restricciones y prohibiciones

Aspecto	AR	BR	PY	UY
Trabajos Insalubres	<p>Prohibición de trabajo subterráneo.</p> <p>Prohibición de emplear Mujeres en trabajos Penosos, Peligrosos o Insalubres.</p> <p>Prohibición de Ejecutar tareas a domicilio por Mujeres Ocupadas en las empresas.</p>	<p>Exigencias y restricciones en prevención de accidentes y seguridad según tipo de trabajo, por ejemplo, manejo de combustibles y túneles subterráneos.</p> <p>Ver artículo 611 A – XII modificado por Ley 13.467/2017.</p>	<p>El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>Sólo se mencionan los factores que el empleador debería planificar: material de protección, maquinaria y sustancias agresivas para la salud.</p>	<p>Se explicitan tareas prohibidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - limpieza o reparación de motores en marcha, etc. - pintura con cerusa. - manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos. - trabajos con benzol. - exposición a radiaciones ionizantes (menores de 18).

Riesgos “emergentes”

Ergonomía	<p>Res. 295/2003 MTESS, Anexo I: Especificaciones técnicas de Ergonomía y levantamiento manual de cargas (copia de ACGIH).</p> <p>Res. 886/15 SRT: Protocolo de Ergonomía.</p> <p>Res. 3345/15 SRT: Límites máximos para tareas de traslado de objetos pesados, y para tareas de empuje o tracción de objetos pesados.</p>	<p>Portaria MTPS 3.751/90: La norma reguladora 17 Ergonomía, (NR17) tiene como objetivo establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características psicofisiológicas de los trabajadores con el fin de obtener el máximo confort, seguridad y rendimiento.</p>	<p>Ley 5804, art. 3, inc. a)</p>	<p>Decreto 406/88, Capítulo V - Riesgos ergonómicos</p>
-----------	--	--	----------------------------------	---

Factores psicosociales	Res. 558/2009 SRT: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.	Ver punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho” del anexo II de la Norma Regulamentadora 17 (NR17)	Ley 5804, art. 3, inc. a) y art. 10, inc. e). Res. 388/2019 Ministerio de Trabajo: Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral. Procedimiento de Actuación ante casos de Violencia Laboral, Mobbing y Acoso Sexual en los lugares de trabajo.	Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT. ³¹ Ley 18.561 previene y sanciona el acoso sexual en las relaciones laborales o docentes, reglamentada por Decreto 256/2017.
------------------------	---	--	--	---

³¹ Ver también, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

RELEVAR, VERIFICAR E INFORMAR

En materia de inspección de trabajo, el MERCOSUR ha establecido, a través de sus órganos decisorios, las condiciones mínimas aplicables a este procedimiento así como también los requisitos mínimos que debe reunir el inspector a cargo de su ejecución, a lo cual se ha sumado el establecimiento de un Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR.

Asimismo, se aprobó el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, con el objeto de desarrollar acciones tendientes a promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR.

La salud y seguridad de las y los trabajadores además de ser un tema de competencia específica del SGT N° 10, requiere incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas, conforme lo instruye la Resolución GMC 84/2000.

En el ámbito de las reuniones técnicas se detectó la necesidad de establecer normativa que armonice el procedimiento de verificación de los lugares de trabajo con perspectiva de género.

La fiscalización del cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo requiere de tres elementos básicos:

- Relevar el lugar seleccionado a fiscalizar.
- Verificar las condiciones de salud y seguridad en los lugares de trabajo.
- Informar los hallazgos.

En tal sentido, se elaboró una “Lista de Verificación de los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género”, para impulsar el establecimiento de normativa común en la materia.

La “Lista de Verificación de los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género” se compone de cuatro partes.

Parte 1

Verificar si hay tareas penosas, peligrosas o insalubres prohibidas para mujeres

- Destilación de alcohol y la fabricación o mezcla de licores.
- Fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico.
- Fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente.
- Talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos de vapores irritables o tóxicos.
- Trabajos de carga y descarga de navíos.
- Trabajos en canteras o trabajos subterráneos.
- Trabajos de carga o descarga por medio de grúas o cabrías.
- Trabajos de maquinistas y foguistas.

- Trabajos de engrasado y limpieza de máquinas en movimiento.
- Trabajos en el manejo de correas.
- Trabajos en sierras circulares y otros mecanismos peligrosos.
- Trabajos de fabricación de metales y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio.
- Trabajos de transporte de material incandescente.

Parte 2

Verificar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en el lugar de trabajo, de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia:

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:
 - a) Choques, vibraciones o movimientos;
 - b) Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares;
 - c) Ruido;
 - d) Radiaciones ionizantes;
 - e) Radiaciones no ionizantes;
 - f) Frío y calor extremos;
 - g) Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas.
2. Agentes biológicos, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido.
3. Agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, tales como Mercurio y derivados, Medicamentos antimetabólicos, Monóxido de carbono, Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

Parte 3

Verificar que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia no estén expuestas a:

A. Trabajadoras embarazadas

1. Agentes

a) Agentes físicos

- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

- Toxoplasma.
- Virus de la rubéola,

salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos

- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

B. Trabajadoras en período de lactancia

1. Agentes

a) Agentes químicos

- Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

Parte 4

Verificar las medidas de prevención de Violencia y Acoso Laboral y de Riesgos Psicosociales asociados (dirigido al empleador/a):

Aspectos a verificar	Si	No	Convenio 190 OIT y otros
1. ¿Sabe que la violencia y acoso en el trabajo y la violencia y el acoso por razón de género es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, que causan un daño físico, psicológico, sexual o económico?			Artículo 1 inciso a)
2. ¿Adoptó y aplicó, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso a)
3. ¿Tiene en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo?			Artículo 9 inciso b)
4. ¿Identificó los peligros y evaluó los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos?			Artículo 9 inciso c)
5. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes?			Artículo 9 inciso d) primer párrafo.
6. ¿Proporciona a los trabajadores información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso d) segundo párrafo.
7. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de las condiciones y modalidades de			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso a) de la Recomendación 206.

trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda?			
8. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso b) de la Recomendación 206.
9. ¿Tiene en cuenta otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: derivados de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso?			Artículo 9 inciso c) y punto 8 inciso c) de la Recomendación 206.
10. ¿Conocen las y los trabajadores que tienen el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección?			Artículo 10 inciso g)

CAMPAÑA “ELLAS, SEGURAS Y SALUDABLES”

En el marco de la Campaña el MERCOSUR por un TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE, con el compromiso de adoptar medidas de información para asegurar el pleno goce de los derechos sociolaborales de las mujeres en materia de protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, se publicaron una serie de piezas bajo el título “Ellas, Seguras y Saludables”, sobre las siguientes cuestiones:

- Movimientos repetitivos.
- Trabajos monótonos.
- Doble presencia.
- Acoso sexual y discriminación.
- Salud reproductiva.

El artículo 5 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres compromete a los Estados Partes a fomentar las políticas públicas al respecto. Entre otros temas, en lo que atañe a condiciones de trabajo y protección social.

Enlace propuesto: <https://www.mercosur.int/media/campanas/>

Uno de sus antecedentes fue la Campaña Género y Derechos Humanos “Libres, iguales y felices”, del IPPDH (2020) cuyas consignas para el área trabajo fueron:

- Mismos trabajos, mismos derechos
- Igualdad es prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad
- Trabajos dignos para nuestros desarrollos libres
- Cuidados compartidos: la misma responsabilidad, el mismo trabajo, los mismos derechos
- Los derechos humanos no tienen género, las tareas domésticas tampoco: por más igualdad, por los mismos derechos
- Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo
- Las mujeres estamos en la primera línea de respuesta ante la pandemia del COVID 19

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Movimientos repetitivos, trastornos músculo esqueléticos.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Trabajos monótonos, asignación en puestos de baja calificación.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Doble presencia (laboral y familiar)
- Distribución de tareas de cuidado.
- Espacios de cuidado para niños y niñas.



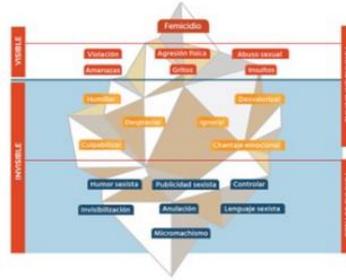
El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Acoso sexual y discriminación, amenaza para la integridad y seguridad psicológicas y físicas.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

Ellas, Seguras y Saludables

Las mujeres tenemos derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Algunas cuestiones a resolver:

- Salud reproductiva, exposición a sustancias que alteran la reproducción.



El MERCOSUR por un trabajo seguro y saludable

SALUD, TRABAJO Y DIVERSIDAD SEXUAL

“el término salud , en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”
(Artículo 3 del Convenio 155 de la OIT)

Este apartado tiene por objeto abordar el derecho a la salud y seguridad en el trabajo (SST) desde la diversidad sexual.

La expresión diversidad sexual refiere a la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales presentes en una determinada sociedad. Incluye las distintas orientaciones sexuales e identidades de género, es decir, gays, lesbianas, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales, intersexuales y heterosexuales (MTESS, 2015:9).

Desde la habitual perspectiva binaria de género hemos abordado la SST como un derecho que debía romper el cerco entre la salud reproductiva y la violencia (San Juan, 2015).

Pensar *“las diversidades en el lugar de trabajo requieren una mirada socio-técnica sin caer en espacios comunes”* (Arocena, 2022). Ello implica seguir una serie de recomendaciones sobre la atención integral de la salud de las *“mujeres trans”*, en particular las tareas de prevención, cuidado y apoyo (RedLACTrans, 2017).

¿En qué trabaja usted?

“En 1714 murió Bernardino Ramazzini. El era un médico raro, que empezaba preguntando: –¿En qué trabaja usted? A nadie se le había ocurrido que eso podía tener alguna importancia. Su experiencia le permitió escribir el primer tratado de medicina del trabajo, donde describió, una por una, las enfermedades frecuentes en más de cincuenta oficios. Y comprobó que había pocas esperanzas de curación para los obreros que comían hambre, sin sol y sin descanso, en talleres cerrados, irrespirables y mugrientos.”

Eduardo Galeano, 2012³²

A la pregunta de Ramazzini, los servicios de SST en sus intervenciones vinculadas a la DS deben sumar, como indica la guía citada: *“Es importante que allí se registre el género actual y el sexo asignado al nacer, para tener en cuenta la identidad y también la anatomía presente. Esta es una práctica central, dado que, si no se pregunta explícitamente, el personal de los servicios de salud puede derivar presunciones equivocadas sobre nuestra salud (por ejemplo, sexual y reproductiva), sobre nuestras prácticas sexuales, y, también, sobre las posibles enfermedades o problemáticas que podemos tener”* (RedLACTrans, 2017:52).

Esta guía también presenta una serie de recomendaciones que resultan útiles para los servicios de SST al momento de opinar sobre la asignación de tareas y evaluar los riesgos del trabajo.

Estas orientaciones siguen la secuencia del primer acercamiento de atención inicial:

- Infecciones de Transmisión Sexual y VIH (tratamientos, consejerías, acompañamientos, adherencias).
- Métodos de adecuación del cuerpo a la identidad de género (procedimientos quirúrgicos y hormonales, y cuidados estéticos).

³² <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-208080-2012-11-18.html>

- Consumos Problemáticos (uso y adicción a sustancias).
- Atención psicológica (salud mental sin patologización).
- Acompañamiento en casos de violencia, discriminación y estigma.

Promover un entorno de trabajo seguro y saludable, igualitario y respetuoso de la libre orientación sexual e identidad de género

Entendemos que los postulados señalados en el apartado anterior requieren de una normativa legal de SST y de principios laborales con enfoque de derechos humanos.³³

A la par de ello, vemos que en algunos países como Argentina se avanza en reconocimientos de los derechos de inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, mediante el dictado de normas legales como la Ley 27.636 de medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio (Boletín Oficial 8 de julio de 2021)³⁴ y el Decreto 721/2020 de Cupo laboral en el Sector Público Nacional para personas travestis, transexuales y transgénero. (B.O. 4/9/2020)³⁵.

No obstante, las personas trans no concurren a las instituciones de salud o dejan de hacerlo para evitar maltratos y actos de discriminación ... *“Este dato explica el bajo promedio de vida que tiene esta población expresada en la investigación La transfobia en América Latina y el Caribe, realizada por la REDLACTRANS que concluye: los promedios de esperanza de vida según los datos que poseen algunas referentes arrojan un mínimo de 35,5 y un máximo de 41,25 años. Mientras tanto la esperanza de vida en Latinoamérica (de las personas cis) ronda los 75 años”.* (RedLACTrans, 2018:18).

³³ Por caso citamos la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf

³⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

³⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341808/norma.htm>

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SEXUAL (AUTONOMO)

Priscilla Alexander (OIT, 1998)³⁶ señala los riesgos más evidentes para las y los trabajadores de la industria del sexo: *“las enfermedades de transmisión sexual (ETS): sífilis, gonorrea, clamidia, úlcera genital, tricomoniasis, herpes y, más recientemente, el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y el SIDA”*.

La autora citada sostiene que en *“la industria del sexo ... pueden establecerse dos categorías claramente definidas:*

- a) *la prostitución, que consiste en un intercambio sexual directo o en un servicio de tipo sexual a cambio de dinero u otra forma de compensación económica, y*
- b) *la pornografía, que implica la realización de determinados trabajos de índole sexual, en ocasiones entre dos o más personas, con destino a aparecer en fotografías, películas de cine y vídeo, o bien en teatros y clubes nocturnos, siempre que no suponga contacto sexual”, pero que la “división entre pornografía y prostitución no siempre está clara”*.

Alexander finaliza su introducción al tema mencionando que “La situación legal de la pornografía y la prostitución es distinta según los países, siendo muy extensa su variedad: desde la prohibición total del intercambio de sexo por dinero y de los lugares donde se realiza, como es el caso de Estados Unidos; o la despenalización del intercambio en sí, manteniendo la prohibición de los negocios del sexo, como ocurre en muchos países europeos; hasta la tolerancia de la prostitución independiente u organizada en países como Holanda, y la regulación de la prostitución bajo las leyes sobre higiene y salud pública, prohibiendo su ejercicio marginal, en ciertos países de Asia y América Latina. Incluso en los países donde se encuentra legalizada, los gobiernos han permanecido pasivos y muy pocos, si es que hay alguno, se han esforzado para aplicar las normas de higiene y sanidad a fin de proteger la salud de los trabajadores de la industria del sexo. A pesar de ello, desde comienzos del decenio de 1970, las prostitutas y actores eróticos han comenzado a organizarse en muchos países (Alexander 1987; Pheterson 1989), y han empezado a abordar los aspectos de seguridad en el trabajo para intentar reformar la situación jurídica de su profesión”.

Es entonces, que cada país debate y dirime una posición respecto de la prohibición, abolición o regulación de la prostitución.³⁷

A partir de ello y de la regulación del trabajo sexual autónomo,³⁸ las personas que laboren en esta actividad podrán acceder a los sistemas públicos de salud o a los sistemas de prevención y reparación de riesgos del trabajo, según el tipo de registro y formalidad laboral.³⁹

³⁶ Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, OIT tercera edición en español, Edición en línea 2012, Capítulo 96. Actividades artísticas, culturales y recreativas, artículo Industria del sexo.

³⁷ <https://cienfloresdecoldores.wordpress.com/2017/09/25/tres-conceptos-basicos/>

³⁸ https://www.ammar.org.ar/IMG/pdf/proyecto_de_ley_nacional_trabajo_sexual_autonomo.pdf y comentarios de la Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina en Acción por Nuestros Derechos (Ammar) respecto de ese proyecto <https://www.ammar.org.ar/No-a-la-EXCLUSION-de-las-trabajadoras-sexuales-del-Proyecto-de-la-Nueva-Ley-de.html>

³⁹ A modo de ejemplo ver el caso argentino de la Ley Nacional 27.675 de Respuesta Integral al VIH, Hepatitis Virales, otras Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y Tuberculosis (TBC), fue sancionada y publicada con fecha 18/07/2022, <https://www.boletinoficial.gov.ar/detalleAviso/primera/266657/20220718> y su artículo 9º sobre Derechos Laborales.

EPILOGO

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas sociolaborales regionales tiende a ser liderada por la agenda de la CEPAL, por caso el documento de posición de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (noviembre 2022),⁴⁰ fue “La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género”.⁴¹

En el anexo de la presente, abordamos una reseña sobre “Los cuidados en el marco de la política integral”.

Respecto de la autoformación de las y los integrantes de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo sobre medidas para transversalizar la perspectiva de género, hemos propuesto a las delegaciones comentar en la próxima Presidencia *Pro Tempore* uno de los cuatro apartados de la publicación de OIT “Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género”.⁴²

Como asimismo a circular un resumen del apartado asignado:

1. Trabajo y salud: la prevención de riesgos en el trabajo.
2. Trabajo y salud: una perspectiva de género.
3. Riesgos asociados al género: discriminación, doble jornada y acoso sexual.
4. Salud reproductiva y trabajo

Esta dinámica es aplicable al colectivo profesional de salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a la normativa legal sobre género y salud laboral en los países del MERCOSUR, de la recopilación y sistematización de las normas vigentes a nivel global, regional y local, se destaca el hallazgo de diversos proyectos de modificación de la normativa legal sobre género y salud laboral en Argentina (Ley 11.317 y otras).

De las tareas de difusión en curso, destacamos el diseño de “Ellas, Seguras y Saludables”, en el marco de la Campaña el MERCOSUR por un TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE, para la publicación en las redes sociales.

Como cierre de este epílogo, desearíamos dejar un mensaje esperanzador, pero la realidad es otra, un comunicado de prensa de ONU Mujeres advierte: Estamos a siglos de alcanzar una plena igualdad de género.⁴³

⁴⁰ https://www.cepal.org/sites/default/files/3_preparativos_de_la_xv_crm.pdf

⁴¹ https://www.cepal.org/sites/default/files/2_documento_de_posicion_xv_crm_esp.pdf

⁴² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf

⁴³ <https://www.unwomen.org/es/noticias/comunicado-de-prensa/2022/09/comunicado-de-prensa-estamos-a-siglos-de-alcanzar-una-plena-igualdad-de-genero-advierten-las-naciones-unidas-en-un-nuevo-informe>

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

Alianza del Pacífico

- Grupo de Trabajo de Género (s/f) Glosario sobre Género
- Grupo de Trabajo de Género (s/f) Guía para el uso de Lenguaje Inclusivo en los grupos técnicos de la Alianza del Pacífico
- Grupo de Trabajo de Género (s/f) Género y comercio en la Alianza del Pacífico

CEPAL (2022), 45 años de Agenda Regional de Género.

MERCOSUR

- Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998 y 2015.
- Resolución GMC 84/2000: Instruye a incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas.
- Decisión CMC 13/2014: Implementar una Política de Igualdad de Género a través de las “Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR”.
- Glosario Temático de la Salud del Trabajador en el Mercosur.
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, 2018.

Unión Europea

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003), La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos.
- Comunicación de la Comisión Europea (COM 2002 “Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)”.

OIT

- Género, salud y seguridad en el trabajo, 6 fascículos, ETM, 2013.
- Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género, CIF, 2011.
- Salud y seguridad en el trabajo para hombres y mujeres, campaña de sensibilización “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, 2009.
- Cómo se está dejando atrás a las mujeres en la búsqueda de un trabajo decente para todos, 2021, <https://ilostat.ilo.org/es/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all/>
- Persisten importantes brechas de género en el mundo del trabajo en los países del Cono Sur de América Latina, 2020, https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_737814/lang-es/index.htm
- La igualdad de género debe estar al centro de la recuperación económica post COVID-19, 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_753530/lang-es/index.htm

- Daeren, Lieve (2000), Las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el empleo (Mercosur y Chile).
- Seminario técnico regional del Proyecto “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina”, OIT, 2004 + https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_397_span.pdf

Otros autores

- Ahuad, Ernesto Jorge (2015), El “bloque LCT” hoy: superando la heteronormatividad, Infojus.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2016), Diversidad sexual en el ámbito del trabajo : guía informativa para sindicatos, http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022), Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024, <https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-accion-contra-las-violencias-por-motivos-de-genero-2022-2024>
- MTESS (2015), Trabajo y Diversidad Sexual: un material para la formación sindical, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-divsexual-form-sindical-2015.pdf
- Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans - RedLACTrans (2017), Guía de recomendaciones sobre atención integral de la salud de las mujeres trans en Latinoamérica y el Caribe, edición de la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina, <http://attta.org.ar/>
- RedLACTrans (2018), Esperando la Muerte. Informe Argentina 2016-2017.
- San Juan, Claudio (2015), Nuevos derechos: romper el cerco entre la salud reproductiva y la violencia.
- Vázquez, Agustina et al (2022) Ampliación y seguimiento de los derechos laborales de personas trans, https://argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=ampliacion_y_seguimiento_de_los_de_rechos_laborales_de_personas_trans&id=4663

ANEXOS

- Relevar, verificar, informar
- Normas legales vigentes en Argentina que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas
- Normas legales en Uruguay sobre trabajo y salud de la mujer
- Los cuidados en el marco de la política integral

Relevar, verificar, informar

Verificación de las Condiciones de Salud y Seguridad en los Lugares de Trabajo con Perspectiva de Género

EJERCICIO

TITULO	Ejercicio sobre investigación-acción para identificar riesgos y daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, y proponer soluciones
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none">• Obtener información sobre la relación entre trabajo y salud con perspectiva de género.
TAREAS	Trabajando en grupo y partiendo de un puesto o lugar de trabajo elegido por el grupo para el ejercicio, obtener información sobre la relación entre trabajo y salud con perspectiva de género. <ul style="list-style-type: none">• Utilizar los 4 pasos de la propuesta de aplicación práctica que se adjunta.
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none">• Los grupos tendrán 30 minutos para sus deliberaciones. Transcurrido este plazo, cada representante tendrá 10 minutos para presentar las conclusiones del grupo.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">• Propuesta de aplicación práctica.

Proceso de investigación-acción para identificar riesgos y daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, y proponer soluciones:

La propuesta de aplicación práctica para iniciar un proceso investigación-acción que permita obtener información sobre la relación entre trabajo y salud con perspectiva de género.

Los 4 pasos propuestos para ello son:

1. Identificar los problemas: a través del contacto directo con trabajadores y trabajadoras, recabar información sobre las condiciones de trabajo, los factores de riesgo y los daños a la salud.
2. Validar los datos recogidos con las trabajadoras y los trabajadores y otros actores implicados: asegurando que reflejan las prioridades y opiniones de quienes trabajan y completando la información.
3. Identificar posibles soluciones y proponerlas a las empresas o actores implicados: negociación y acción sindical.
4. Ensayar y adoptar las soluciones.

- Bibliografía: Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género: Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas, ACTRAV OIT y CIF/OIT (2011) Páginas 74 a 79.

Normas legales vigentes en Argentina que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas

Reseña de normas legales sobre salud y seguridad en el trabajo de mujeres

En la Argentina, la primera ley laboral que se ocupó de brindar una protección especial a la mujer, junto a los menores fue la Ley 5291 de "Mujeres y Menores" en 1907, la cual en el año 1924 fue derogada y reemplazada por la Ley 11.317.

El artículo 9 Ley 11.317 (actualmente vigente e incorporado a la LCT) prohibió ocupar a mujeres y a menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas e insalubres.

En tanto que los artículos 10 y 11 de la Ley 11.317 (que continúan vigentes) enuncian los trabajos que tienen esas características.

Posteriormente, en el año 1925, la reglamentación determinó las industrias y tareas que esta prohibición comprendía en general:

Decreto 2699/25 Reglamentación de la ley 11.317 sobre trabajo de mujeres y niños.

Decreto 250.609/25: Reglamentación de la ley 11.317 sobre trabajador de los territorios nacionales. Listado de industrias o tareas peligrosas e insalubres en las que no pueden ocuparse mujeres ni a menores de 18 años.

Decreto 250.528/25: Reglamentación de la ley 11.317 sobre trabajador de la Capital Federal. Listado de industrias o tareas peligrosas e insalubres en las que no pueden ocuparse mujeres ni a menores de 18 años.

Junto con la reglamentación del artículo 2 de la Ley 11.544 de Jornada Legal de Trabajo, respecto a los Trabajos insalubres que las mujeres y menores no pueden realizar, continúan vigentes los artículos 6 y 7 del Decreto sin número del 11 de marzo de 1930.

En el apéndice se enumeran las normas legales vigentes para calificar el carácter de lugares, tareas, o ambientes de trabajo como "normales o insalubres", donde no pueden trabajar las mujeres y los menores.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), texto ordenado según Decreto 390/76, en su Título VII "Trabajo de mujeres" junto con otras normas previstas en la misma Ley, regulan distintos aspectos protectorios.

Otras Normas Legales Vigentes sobre SST:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas_legales_vigentes_sobre_sst_11_01_2022.pdf

Normas legales en Uruguay sobre trabajo y salud de la mujer

Ley Nº 17.242 (20/6/2000) Declárase de interés público la prevención de cánceres génito-mamarios.

Artículo 1º Declárase de interés público la prevención de cánceres génito - mamarios.

Artículo 2º Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.

Artículo 3º Los centros de salud que expidan el carné de salud deberán posibilitar la realización conjunta de los exámenes de Papanicolau y radiografía mamaria.

Decreto 321/2009 del 9.7.2009 Reglamenta actividades agropecuarias Capítulo X

Artículo 91 Indica que deben adoptarse medidas que tomen en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras en lo que se refiere al embarazo , lactancia y la salud reproductiva.

Artículo 92 Está prohibido para la mujer embarazada o que este lactando aplicar, preparar o manipular agrotóxicos.

Decreto 186/2004 del 8.6.2004

Reglamentación del régimen sancionatorio de infracciones a convenios internacionales de trabajo , leyes , decretos , laudos y convenios colectivos cuyo contralor le corresponde a la IGTSS.

Artículo 9º Indica que son infracciones muy graves: asignar mujeres en periodo de gravidez a puestos de trabajo en los que se utilicen productos químicos tóxicos. Emplear mujeres o menores en la limpieza o reparación de motores en marcha , maquinas u otros agentes de transmisión peligrosa. La inobservancia relativa a la protección de los periodos de embarazo y lactancia .

Decreto 372/99 del 26.11.1999 Reglamenta la actividad forestal Capítulo II

Artículo 9º Queda terminantemente prohibido la utilización de productos químicos tóxicos por mujeres que declaren su estado de gravidez.

Decreto 406/988 del 3.6.1988 Capítulo V

Artículo 55 Riesgos Ergonómicos: las cargas máximas que podrán levantar transportar manualmente en forma habitual y repetitiva los trabajadores , serán de 55 kg. para hombres y de 25 kgs. para mujeres. Cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el levantamiento y transporte manual y habitual de carga, el peso máximo de esa carga deberá ser considerablemente inferior a la que se admite a trabajadores adultos del mismo sexo, siendo extensible tal limitación de carga para la mujer embarazada.

Decreto 183/1982 del 27/05/1982 Reglamentario del CIT 139 sobre sustancias cancerígenas

Artículo 7º Prohíbe el empleo de mujeres embarazadas o que lacten a sus hijos en los lugares de trabajo alcanzados por el decreto y que usan las sustancias o agentes cancerígenos enumerados en las Tablas Anexas.

Ley 15244 del 27/01/1982 Autoriza al Poder Ejecutivo a proceder a la denuncia del Convenio 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, ratificado por la ley 12030.

Decreto 15/09/1952 del 15/09/1952 Reglamentario del CIT 13 sobre CERUSA

Artículo 1º Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que impliquen el empleo de la cerusa , del sulfato de plomo o de cualesquiera productos que contengan dichos pigmentos.

Decreto 14/09/1945 del 14/09/1945 Reglamentario del Benzolismo

Artículo 8º En los trabajos en establecimientos que fabriquen, empleen o manipulen benzol o sus homólogos y sus compuestos queda absolutamente prohibido el que sean empleados mujeres embarazadas.

Artículo 9º Detalla trabajos con benzol en los que no pueden ser empleadas mujeres.

Artículo 10 Establece posibilidad de pedir excepciones.

Artículo 11 Establece que las mujeres no podrán permanecer en los locales de trabajo donde se prohíbe su empleo como tampoco en los locales contiguos que no se hallen separados por puertas de dichos locales.

Ley 6102 del 10/07/1918 Ley de la silla

Artículo 1º Los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y otros establecimientos y locales en que trabajen mujeres, tendrán el número suficiente de sillas para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento siempre que sus tareas lo permitan.

Fuentes:

Recopilación de normas Laborales de Igualdad de Género, Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2013), https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/publicaciones/Recopilacion-NormasLaboralesIgualdadGenero-CTIOTE_6marzo15.pdf y Normas laborales de igualdad de género (2014), https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/41129/1/guiactiote_w.pdf

Otras Normas Legales Vigentes sobre SST: <https://www.impo.com.uy/seguridadlaboral/> y <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/compendio-normativo-materia-salud-seguridad-trabajo>

Los cuidados en el marco de la política integral

Una reseña sobre los espacios de cuidado en el marco de la política integral en los distintos niveles de gobierno implica el siguiente recorrido: La XV Conferencia Regional sobre la Mujer y la sociedad del cuidado, Argentina y su compromiso de garantizar el derecho al cuidado, lecciones aprendidas de la pandemia, hacia un Sistema Integral de Políticas de Cuidados y la situación local de los espacios de cuidado.

La XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y un compromiso a transitar hacia un nuevo estilo de desarrollo: la sociedad del cuidado

Representantes de los países participantes en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que concluyó el 11 de noviembre de 2022 en Argentina, se comprometieron a *“adoptar marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado a través de la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidado desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos”*.

En el Compromiso de Buenos Aires se reconoce *“el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, las empresas y el Estado”*.⁴⁴

La Ministra Mazzina, señaló que, *“como argentina y feminista, me enorgullece que el Compromiso de Buenos Aires se sume a la Agenda Regional de Género. Llegamos hasta este día con un recorrido enorme por todo el país, con la convicción de construir colectivamente una posición común que represente todas las voces. Lo hicimos gracias a la cooperación de todas y todos ustedes, que nutrieron de diversidad cada uno de los debates que llevaron a estos acuerdos”*.

Las y los delegados de los países presentes en Argentina reconocieron el trabajo realizado por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe y agradecieron la elaboración del documento de posición de la Conferencia *“La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género”*, así como la publicación *“Romper el silencio estadístico para alcanzar la igualdad de género en 2030: aplicación del eje sobre sistemas de información de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”*, ambos preparados por la CEPAL.⁴⁵

También se presentó el documento *“El financiamiento de los sistemas y políticas de cuidados en América Latina y el Caribe: aportes para una recuperación sostenible con igualdad de género”*, elaborado por la CEPAL y ONU Mujeres.⁴⁶

El Gobierno de México ofreció ser anfitrión de la próxima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2025.

La XV Conferencia Regional incluyó diversos documentos con recomendaciones de política, un debate de alto nivel sobre la sociedad del cuidado, paneles temáticos sobre financiamiento

⁴⁴ <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

⁴⁵ <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero> y <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/romper-silencio-estadistico-alcanzar-la-igualdad-genero-2030>

⁴⁶ <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/financiamiento-sistemas-politicas-cuidados-america-latina-caribe-aportes-recuperacion>

de los mismos y cuidado del planeta y una mesa redonda sobre corresponsabilidad, además de 30 eventos paralelos, un Foro Parlamentario y un Foro Feminista.⁴⁷

Argentina y su compromiso de adoptar marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado

Luego de casi medio siglo, mediante el Decreto 144/2022 (B.O. 23/03/2022)⁴⁸ se reglamentó el segundo párrafo del artículo 179 de la Ley N° 20.744 (texto ordenado), para que el empleador habilite salas maternales y guarderías para niños.⁴⁹

Alcance. El artículo 1° establece:

- En los establecimientos de trabajo donde presten tareas 100 personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo.
- A los efectos del cómputo de la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento, se tendrán en cuenta tanto las y los dependientes del establecimiento principal, como aquellas y aquellos dependientes de otras empresas, en tanto presten servicios en el establecimiento principal.

Habilitación. Artículo 2°: La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberá ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción.

Consortios. Subcontratación. El artículo 3° dispone:

- Los empleadores y las empleadoras cuyos establecimientos de encuentren dentro de un mismo parque industrial, o bien a una distancia menor a 2 kilómetros entre sí, podrán disponer la implementación de los espacios de cuidado de manera consorcial dentro del radio mencionado.
- Los empleadores y las empleadoras podrán subcontratar la implementación de los espacios de cuidado, en tanto los mismos cumplan con las condiciones indicadas en la presente medida.

Título. Artículo 4°:

- En los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente medida por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.
- Se considerará que los gastos están debidamente documentados cuando emanen de una institución habilitada por la autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, previsto en la Ley N° 26.844.
- El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40 % del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del

⁴⁷ <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/noticias/paises-la-region-se-comprometieron-transitar-un-nuevo-estilo-desarrollo-la-sociedad-cuidado>

⁴⁸ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>

⁴⁹ Art. 179. —Descansos diarios por lactancia. 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, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan. (B.O. 21 de mayo de 1976). Se destaca que este artículo es similar al art. 195 de la LCT original, promulgada en setiembre 1974.

régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor.

- En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador o una trabajadora a tiempo completo.

Teletrabajo. Artículo 5°: En el caso de la modalidad de contratación prevista por el artículo 102 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la Ley N° 27.555, y la persona que trabaja estuviera anexada al establecimiento, la obligación establecida en el artículo 1° de la presente podrá cumplirse a través del pago de una suma dineraria no remunerativa, en las condiciones indicadas en el artículo anterior.

Vigencia de la obligación. Artículo 6°:

- La obligación establecida en el artículo 1° del presente será exigible transcurrido el plazo de 1 año a partir de su entrada en vigencia (23 de marzo de 2023).
- La falta de cumplimiento de dicha obligación se considerará en el ámbito de la Jurisdicción Nacional una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4° del Anexo II de la Ley N° 25.212 que ratifica el Pacto Federal del Trabajo.

Invitación. Artículo 7°: Invita a las jurisdicciones locales a establecer una calificación similar a la determinada en el segundo párrafo del artículo 6°.

Vigencia de la reglamentación. Artículo 8°: a partir de su publicación en el boletín oficial.

En el principio fue la pandemia

Entre otros antecedentes, en el año 2020, la Ley 27.555 de Régimen de Contrato de Teletrabajo (en el ámbito de la LCT, Boletín Oficial del 14 de agosto de 2020),⁵⁰ prevé en su artículo 6°:

Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

*Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.*⁵¹

Su Decreto Reglamentario 27/2021 (Boletín Oficial del 20-ene-2021) dispone:

Artículo 6°.- Tareas de cuidados. La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6° de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior.

⁵⁰ Su artículo 1° establece: La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

⁵¹ Sobre los aspectos específicos en el marco de las negociaciones colectivas ver “La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina, (OIT, 2022), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_848423.pdf

Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

Hacia un Sistema Integral de Políticas de Cuidados

Con fecha 3 de mayo de 2022 el Poder Ejecutivo Nacional envió al Congreso de la Nación el proyecto de ley "Cuidar en Igualdad Sistema Integral de Políticas de Cuidados en Argentina (SINCA)".⁵²

El artículo 1° sobre función social de los cuidados establece: *"La presente ley reconoce que el trabajo de cuidados sostiene la vida del conjunto de la sociedad porque es la condición que posibilita la existencia humana, dado que todas las personas, sin distinción alguna, necesitan ser cuidadas en algún momento de su ciclo vital"*.

El artículo 2° dispone: *"La presente ley tiene por objeto establecer un sistema integral de cuidados con perspectiva de género que promueva y articule las políticas públicas en la materia con el fin de:*

- a. reconocer el derecho de todas las personas humanas a recibir y brindar cuidados, así como también el derecho al autocuidado;*
- b. contribuir a superar la división sexual del trabajo y su consecuente impacto en la reproducción de desigualdades sociales y de género;*
- c. promover una organización social del cuidado justa y corresponsable; y d. reconocer el valor del trabajo de cuidados y promover su formalización cuando el mismo se realiza de manera remunerada."*

El Poder Ejecutivo Nacional estima que la aprobación de esta Ley beneficiará a más de 8 millones de personas:⁵³

- 5.000.000 personas bajo la Ley de Contrato de Trabajo
- 450.000 personas bajo el régimen de trabajadoras de casas particulares
- 350.000 personas bajo el régimen de trabajo agrario
- 380.000 personas con trabajo autónomo
- 1.500.000 de monotributistas
- 400.000 monotributistas sociales
- 190.000 trabajadoras/es de la Administración Pública Nacional.

La situación local

Los municipios disponen de Centros de Desarrollo Infantil en sus distritos. Los mismos conforman espacios de cuidado de la primera infancia, donde niñas y niños desde 45 días hasta los 4 años reciben atención nutricional con el desayuno y el almuerzo, además de apoyo a su proceso personal y colectivo de aprendizaje a través de un equipo de profesionales que procura una articulación plena con las instituciones educativas e incentivando la incorporación a la enseñanza formal.

⁵² Expediente INLEG-2022-43571696-APN-PTE, <https://dequesetrata.com.ar/proyecto/senado-ar/23-22-50786>

⁵³ Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/cuidar_en_igualdad_-_sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf

Acerca del autor

Claudio Aníbal San Juan

- Coordinador del eje temático Salud y Seguridad en el Trabajo de la "Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo" (RELATS).
- Miembro del Subcomité de Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).
- Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), desde el año 2001.

Formación

- Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990).
- Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF, 2011), tesis: La salud y seguridad de los trabajadores en los procesos de integración regional: el caso MERCOSUR.
- Curso MTESS "Relaciones Laborales Internacionales y Derecho Interno" (2013).
- Especialista en Seguridad e Higiene en el Trabajo a Nivel Latinoamericano, ALASEHT (2016).
- Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, UNTREF (2017), tesis: La salud y seguridad de los trabajadores desde un enfoque de derechos humanos.
- Certificado en la "Academia sobre el cumplimiento de la normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo" (OIT).
- Diplomado en Riesgos Psicosociales, Daños y Accidentes de Trabajo (UNTref - IDEIDES - ARTRA)
- Diplomado en Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención (Instituto Argentino de Seguridad, AFFOR Prevención Psicosocial y El Observatorio de Trabajo de Argentina)

Actividad docente

Profesor de la Diplomatura "Salud Laboral y Ambiente" (INAP – ATE)

Profesor de la Diplomatura "Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención" (Instituto Argentino de Seguridad, AFFOR Prevención Psicosocial y El Observatorio de Trabajo de Argentina)

Profesor invitado del módulo "Relaciones Internacionales en el Mundo del Trabajo", de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales.

Ex Profesor Asociado de la asignatura "Práctica Profesional" de la carrera Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo", en la Facultad de Informática y Técnicas Especiales de la Universidad de Morón.

Ex Rector de la Escuela Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ultimas publicaciones

Manual de salud y seguridad en el teletrabajo.

Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe.

Las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su aplicación en América Latina y el Caribe.

La Construcción de una Agenda de Prevención de Riesgos Laborales en las Américas.

Salud de las trabajadoras y de los trabajadores, justicia social y prevención de riesgos del trabajo, 10 años después.