

FEDERACIÓN INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

¡Ir al baño es un derecho humano!

Carta por el derecho de
los trabajadores y las trabajadoras
del transporte al saneamiento



Noviembre 19^{itf}
DÍA MUNDIAL
DEL RETRETE

19 DE NOVIEMBRE DE 2019

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación mundial democrática encabezada por las afiliadas que representa a más de 18 millones de trabajadores y trabajadoras de 670 sindicatos de 147 países en todos los sectores del transporte. La ITF lucha fervientemente para defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, la igualdad y la justicia.

www.itfglobal.org

Índice

Introducción	5
Definiciones	6
¿Qué quiere decir disponer de unos “retretes y sistemas de saneamiento dignos”?	8
¿Cuál es el problema?	8
La colaboración es sinónimo de mejoras	11
Medidas a nivel mundial	15
Gobiernos	17
Empleadores	21
Anexo I	25
Riesgos para la salud asociados con la falta de acceso rápido a instalaciones sanitarias y de aseo apropiadas	
Anexo II	31
Lista de control del empleador: requisitos que deben cumplir unas instalaciones sanitarias dignas para los trabajadores y las trabajadoras del transporte	
Anexo III	37
El derecho al saneamiento en la legislación internacional: principales fuentes	

FEDERACIÓN INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

**¡Ir al baño es un
derecho humano!**

Introducción



CUANDO TRABAJÁBAMOS EN CABOTAJE (BARCOS DE CRUCERO), TENÍAMOS QUE DEFECAR EN UN AGUJERO. NO TUVIMOS AUTÉNTICOS ASEOS HASTA QUE LLEGARON MUJERES A LA ZONA COSTERA; LAS COSAS MEJORARON PARA TODOS NOSOTROS”.

Portuario, Canadá

La falta de acceso seguro a instalaciones sanitarias y sistemas de saneamiento dignos y, más importante aún, la imposibilidad de utilizarlos cuando la persona lo necesita constituyen un grave problema que los trabajadores y las trabajadoras del transporte de todo el mundo padecen de manera generalizada. La falta de acceso a instalaciones sanitarias es una afrenta a la dignidad humana de todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte.

Las trabajadoras tienen problemas de salud y seguridad específicos —derivados de su necesidad de acceder de manera oportuna a unas instalaciones sanitarias apropiadas, seguras y limpias—. En concreto, tienen necesidades fisiológicas específicas y padecen riesgo de violencia. Es preciso abordar con urgencia la falta de acceso de las trabajadoras a instalaciones sanitarias, ya que también está creando barreras que obstaculizan su incorporación laboral al sector.

Los sindicatos afiliados a la ITF reportan que la falta de acceso a instalaciones sanitarias alimenta el absentismo por enfermedad, lo

cual repercute en la productividad de toda la industria del transporte. Proporcionar al personal unas instalaciones que les permitan mantenerse limpios en el trabajo es una medida esencial de control de la salud y la seguridad en el trabajo. La falta de higiene afecta a la salud de los trabajadores y probablemente repercute en la salud pública en general, pues fomenta la propagación de enfermedades y aumenta el riesgo de contaminación de los productos (como los alimentos transportados), lo que también influye en la productividad de toda la industria del transporte.

La presente Carta analiza las mejoras que es preciso acometer con urgencia para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras del transporte y los beneficios consiguientes para la seguridad del transporte y la salud pública. También se centra en la igualdad de género: la eliminación de barreras y la no discriminación.

Al presentar esta Carta, con la información y los recursos asociados, la ITF es consciente de que existen cuestiones amplias y complejas que es preciso abordar a escala mundial (y que variarán dependiendo del país y la región) en relación con el acceso al saneamiento y al agua potable, la eliminación segura de los residuos y el tratamiento de los residuos domésticos, además de la educación y la sensibilización en materia de salud e higiene con carácter general. La ITF reconoce y apoya la colaboración en iniciativas que la sociedad civil está llevando a cabo para lograr mejoras.

Definiciones

SANEAMIENTO Y SISTEMAS DE SANEAMIENTO

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el saneamiento como “el acceso y uso de instalaciones y servicios para la eliminación segura de la orina y las heces humanas. Un sistema de saneamiento seguro es un sistema diseñado y utilizado para separar la excreta humana del contacto de las personas en todas las etapas de la cadena de servicios de saneamiento, desde la contención en el inodoro hasta el vaciado, transporte, tratamiento (*in situ* o fuera del sitio) y la eliminación final o uso final. Los sistemas de saneamiento seguro deben cumplir estos requisitos de acuerdo con los derechos humanos, al tiempo que abordan la coeliminación de las aguas grises, las prácticas de higiene asociadas (por ejemplo, el uso de materiales para la higiene anal) y los servicios esenciales que se requieren para [su] funcionamiento (por ejemplo, la descarga del agua que evacua las excretas a través del alcantarillado)”¹.

INSTALACIONES SANITARIAS

Este término se utiliza como término colectivo para “inodoros”, “baños”, “lavatorios”, “retretes” y “aseos”. Incluye su estructura física, diseño y ubicación (en centros de trabajo fijos o en rutas de transporte), y las instalaciones y aparatos sanitarios suministrados, tales como urinarios, inodoros y las instalaciones para el aseo y la higiene, los accesorios, la provisión de productos sanitarios y los sistemas de desecho y drenaje.

El término “retrete” o “inodoro” se utiliza para referirse específicamente a los aparatos sanitarios, que la OMS define como “la interfaz de usuario con el sistema de saneamiento, donde se recoge la excreta; puede incorporar cualquier tipo de asiento o placa de letrina, pedestal, placa para acucillarse o urinario. Hay diversos tipos de inodoros —por ejemplo, inodoros con cisterna y de descarga, inodoros secos e inodoros desviadores de orina—”².

INSTALACIONES DE BIENESTAR

Este término se utiliza para referirse a servicios que incluyen instalaciones sanitarias, estacionamiento seguro y protegido, y áreas de descanso y esparcimiento a disposición de los trabajadores y las trabajadoras.

1 Guías de la OMS para el saneamiento y la salud (2018), https://www.who.int/water_sanitation_health/publications/guidelines-on-sanitation-and-health/en/, consultado el 30 de agosto de 2019

2 *Ibid*, Glosario de las Guías de la OMS

LUGAR DE TRABAJO

El personal del transporte suele desplazarse cuando trabaja o puede trabajar entre estaciones de servicio o almacenes y, a menudo, en espacios públicos o zonas compartidas con el público. Para asegurarnos de que estén protegidos en todo momento durante su trabajo, debemos ampliar el concepto de “lugar de trabajo” para completarlo. Los choferes, pilotos, gente de mar, revisores, encargados de *catering*, etc., pueden pasar la mayor parte de su jornada laboral en un vehículo en movimiento. El personal de limpieza del sector del transporte puede pasar la mayor parte del tiempo en vehículos que no se desplazan, ubicados en lugares varios. En cualquiera de estos dos casos, dicho vehículo debe incluirse en la definición de lugar de trabajo.

Esta Carta considera como lugar de trabajo cualquier edificio, o parte de un edificio, no doméstico que se pone a disposición de una persona como lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos o privados cuando sean lugares de trabajo. Esto incluye cualquier lugar al que dicha persona tenga acceso o en el que esté obligada a estar mientras trabaja; vehículos utilizados en el curso del trabajo, ya sea en el recinto de la empresa o no; cualquier habitación, vestíbulo, pasillo, escalera, carretera u otro lugar utilizado como medio de acceder a dicho lugar de trabajo o de salir del mismo; y cualquier lugar en el que se proporcionen instalaciones sanitarias o de bienestar para su uso en relación con el trabajo.

3 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observación general 18 sobre el artículo 6 “El derecho al trabajo” 2006, E/C.12/GC/18, párrafos 7, 23

4 El “trabajo decente” forma también parte de la Agenda de Desarrollo Sostenible, Objetivo 8, como motor del desarrollo sostenible. Para más información, véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

TRABAJO DECENTE

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas define el trabajo decente como el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona, así como los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en términos de condiciones laborales, seguridad y remuneración. El trabajo decente proporciona unos ingresos que permiten a los trabajadores mantenerse a sí mismos y a sus familias. Estos derechos fundamentales incluyen también el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su trabajo.³

La Organización Internacional del Trabajo consagra cuatro pilares fundamentales del trabajo decente:

- 1 la creación de empleo;
- 2 la garantía de las normas internacionales del trabajo y los derechos y principios fundamentales en el trabajo;
- 3 el diálogo social y el tripartismo; y
- 4 la protección social.

La igualdad de género y la no discriminación están incorporados como objetivos transversales.⁴

¿QUÉ QUIERE DECIR DISPONER DE UNOS “RETRETES Y SISTEMAS DE SANEAMIENTO DIGNOS”?

La ITF aspira a que existan inodoros y sistemas de saneamiento apropiados, de buena calidad y adecuados para su finalidad. Desarrollaremos esta visión a lo largo del presente documento, que incluye una lista de control del empleador en el Anexo II. Por retretes y sistemas de saneamiento dignos se entiende disponer, como mínimo, de un número adecuado de baños accesibles, seguros y limpios para mujeres y para hombres, bien iluminados por dentro y por fuera y ventilados, que posean cubículos con cerradura, instalaciones adecuadas para el aseo (para lavarse) con agua limpia, y proporcionar a las mujeres materiales para su higiene menstrual asequibles y apropiados. Las pausas de descanso retribuidas son esenciales para los trabajadores del transporte, que deberían poder acceder a los baños cuando los necesiten durante las horas de trabajo, sin esperas y sin pérdida de ingresos.

¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

1 La ITF considera que la persistente inacción de los empleadores, que no proporcionan retretes o servicios de saneamiento dignos a los que se pueda acceder de forma segura y rápida, infringe de manera habitual los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras del transporte —incluidos los derechos de las mujeres y los derechos laborales—.

2 El sector del transporte se caracteriza por imponer una intensa presión para que se cumplan unos horarios y plazos muy estrictos. A menudo se trabajan jornadas muy largas y a horas intempestivas, lo que crea un entorno de trabajo muy estresante en el que los trabajadores y las trabajadoras tienen pocas oportunidades de tomar descansos (o descansos de una duración suficiente).

3 La falta de retretes, lavabos, aparcamiento seguro y zonas de descanso, junto con la presión horaria para que no se utilicen estos servicios, puede tener consecuencias negativas para la salud y la seguridad de todo el personal del transporte, incluidos los trabajadores no móviles, como el personal de almacenes, los vendedores de boletos y los agentes de centralitas telefónicas; además, puede poner en peligro a otras personas.

4 En muchas partes del mundo, el transporte se inscribe mayoritariamente en la economía informal —en particular los trabajadores del transporte urbano de pasajeros y las plataformas digitales y los conductores de los vehículos de reparto de la “última milla”, incluidos aquellos que se ven obligados a darse de alta como falsos autónomos—. El sector del transporte informal no solo proporciona un escaso medio de vida a millones de personas, sino que además les niega sus derechos fundamentales y el respeto que se merecen como trabajadores. En el caso de los trabajadores de las plataformas digitales, los bajos salarios y la presión para responder a la demanda los obliga a tomar el menor número de descansos posible. Estos millones de trabajadores y trabajadoras informales de la industria del transporte carecen de un entorno laboral seguro y saludable —un derecho humano fundamental que incluye el descanso adecuado, el saneamiento y la seguridad personal—. La ITF ha publicado una Carta para los trabajadores y las trabajadoras informales,⁵ que incluye la reivindicación de instalaciones sanitarias y de descanso adecuadas para ellos en sus lugares de trabajo.

5 “Aguantarse las ganas”: Una afiliada de la ITF reporta que, en 2004, una conductora de autobús fue aplastada por su propio vehículo cuando se precipitó corriendo hacia el baño al finalizar su ruta. Los trabajadores y las trabajadoras que se ven obligados a

⁵ Véase <https://www.itfglobal.org/es/node/74377>

“aguantarse las ganas” de ir al baño ponen en riesgo su salud.⁶ A menudo, para no ir al baño, se ven obligados a usar pañales de adultos o botellas. Aguantarse las ganas de ir al baño supone también una amenaza para la seguridad de los trabajadores y de la población, ya que puede provocar un deterioro de la función cognitiva,⁷ lo que en el sector del transporte podría tener consecuencias nefastas.



LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DEL AUTOBÚS DE ALGUNOS PAÍSES RECURREN A UTILIZAR PAÑALES DE ADULTOS POR LA FALTA DE ACCESO A CUARTOS DE BAÑO. TENEMOS CONDICIONES DE TRABAJO VERGONZOSAS COMO ESA, PERO NI SIQUIERA PODEMOS PERMITIRNOS COMPRAR PAÑALES”.

Cobrador de autobús, India

- 6 La falta de baños en los lugares de trabajo obliga a menudo a los trabajadores y las trabajadoras del transporte a compartir los servicios de aseo con los pasajeros y el público en general, a pagar por utilizar baños privatizados o a tener que comprar algún producto en gasolineras, tiendas o cafeterías para poder utilizar sus baños. Cuando en su lugar de trabajo carecen de agua potable limpia y gratuita, los trabajadores y las trabajadoras suelen verse obligados a comprar o transportar agua desde sus casas.
- 7 La exposición a la violencia o a la amenaza de violencia (incluida la violencia de género, como la violación, el acoso sexual y los

graffiti ofensivos) es una realidad cotidiana para el personal del transporte y aumenta su miedo, vulnerabilidad y estrés, en particular para las trabajadoras del transporte. Con frecuencia, esto se debe a que los retretes están mal ubicados, en lugares inseguros, a que no hay baños separados para las mujeres o a la falta de inodoros para ellas.



TIENES QUE COMPRAR ALGO PARA QUE TE ABRAN LA PUERTA DEL ASEO, ASÍ QUE TE VAS A COMPRAR UN CAFÉ. TIENES QUE PAGAR EL CAFÉ, LUEGO VAS AL ASEO, Y, CUANDO REGRESAS CON EL CAFÉ, LOS 40 PASAJEROS QUE LLEGAN TARDE A TRABAJAR SE ENFADAN. ¿CON QUIÉN CREEN QUE LO VAN A PAGAR? NO LLAMAN A LA COMPAÑÍA; TE GRITAN A TI”.

Operador de bus, EE. UU.



NOS ALIVIAMOS DETRÁS DE UN ARBUSTO CERCANO AL LLEGAR AL DESTINO, EN LA FRONTERA, CON LA AYUDA DE NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA PROTEGERNOS, DEBIDO A LA INSEGURIDAD DE LOS BAÑOS COMPARTIDOS POR HOMBRES Y MUJERES DENTRO DEL LUGAR”.

Mujer chofer de transporte, Uganda

- 8 Las investigaciones⁸ demuestran que hay menos baños a disposición de las mujeres en los servicios de aseo públicos. Esta carencia también se da en los lugares de trabajo del transporte.⁹ Las mujeres necesitan el doble de tiempo que los hombres para usar las

6 Véase el Anexo I: Riesgos para la salud asociados con la falta de acceso rápido a instalaciones sanitarias y de aseo apropiadas

7 *The effect of acute increase in urge to void on cognitive function in healthy adults*, M. S. Lewis, P. J. Snyder, R. H. Pietrak, D. Darbh, R. A. Feldman y P. Maruff, *Neurology and Urodynamics* 30:183-187 (2011)

8 Véase, por ejemplo, *How Inclusion can Exclude: The Case of Public Toilet Provision for Women*, G. Ramster, C. Greed y J. Richard, *Built Environment*, vol. 44, núm.1 (2018), <https://www.ingentaconnect.com/contentone/alex/benv/2018/00000044/00000001/art00006>

9 *Bus Operators and the Right to Access Restrooms*, E. Kessler y M. Gonzales, 2014 (Amalgamated Transit Union Local 192) <http://aoec.org/ohip/wp-content/uploads/2016/04/AmalgamatedTransit192.pdf>

instalaciones sanitarias y necesitan usar el baño con más frecuencia. Esto se debe a factores fisiológicos como la menstruación, el embarazo y la menopausia, y a normas culturales y religiosas. Las mujeres tardan más tiempo debido a que, generalmente, tienen que lidiar con más ropa que los hombres, y a menudo son más conscientes de su salud. En consecuencia, las mujeres necesitan más servicios que los hombres, no menos. Sin embargo, en muchos lugares de trabajo no hay ningún aseo específico para las mujeres, sobre todo en las industrias dominadas por los hombres, como el transporte. La ausencia de servicios separados para las mujeres podría reducir sus oportunidades de empleo y dice mucho sobre la consideración que se les da en el sector.



SEGUIMOS TENIENDO ALMACENES EN EL REINO UNIDO SIN BAÑOS PARA MUJERES O DE GÉNERO NEUTRO. ¡ESO NOS ESTÁ DICRIENDO CLARAMENTE QUE NO SOMOS BIENVENIDAS!".

*Coordinadora troncal de almacén,
Reino Unido*

- 9 Aunque el número de mujeres que trabaja en el transporte es cada vez mayor, en la industria se suele considerar "tabú" la cuestión del acceso a los baños, especialmente para las mujeres. Ignorar las necesidades fisiológicas específicas de las trabajadoras del transporte las priva de su dignidad más básica y las expone a un mayor riesgo de agresiones, acoso, discriminación, estigma y enfermedades ocupacionales. Las mujeres a menudo optan por dar la espalda a la vida laboral o faltan al trabajo cuando su empleador no les ofrece respuesta a sus necesidades. Las mujeres pueden sentirse incapaces de utilizar unas instalaciones sanitarias que no estén separadas o unos baños mixtos que no estén equipados con cubículos individuales que les permitan tener la suficiente privacidad.



UN DÍA, CUANDO ESTABA UTILIZANDO LOS BAÑOS DE CABALLEROS, YA QUE NO HABÍA BAÑOS PARA MUJERES, UN COMPAÑERO DE TRABAJO ABRIÓ LA PUERTA DESDE FUERA. MUCHOS COMPAÑEROS TENÍAN ACCESO A LAS LLAVES DEL BAÑO".

Mujer oficial de aeronaves, Brasil



EL 20 % DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SE ORINÓ ENCIMA EN EL TRABAJO SIN QUERER. EL 13 % CASI SE ORINA ENCIMA. EL 85 % DE LOS EMPLEADOS QUE SE ORINARON ENCIMA SIN QUERER MANIFESTÓ QUE FUE DEBIDO A LA FALTA DE ASEOS".

Encuesta a operadores de bus, EE. UU.

- 10 Por lo tanto, la falta de acceso a unas instalaciones sanitarias dignas constituye un obstáculo que discrimina a las mujeres a la hora de su contratación, retención y promoción. Ello limita su libertad de elegir una profesión y su igualdad de acceso a las oportunidades económicas. Se trata de una de las principales razones por las que persiste el predominio masculino en la industria del transporte. Las actitudes deben cambiar; se debe dejar de suponer, por ejemplo, que los trabajadores y las trabajadoras se quedan en el baño para evitar seguir trabajando. Las trabajadoras del transporte reportan que sus evaluaciones laborales son negativas debido a que, sobre todo en el caso de las trabajadoras embarazadas, acumulan demasiado "tiempo perdido", al haber tenido que usar el baño con más frecuencia o durante más tiempo. Además, la falta de acceso a unos servicios donde la mujer pueda manejar su higiene menstrual refuerza el estigma asociado a la menstruación y perpetúa la desigualdad de género en general.



DURANTE MI MENSTRUACIÓN TRABAJO MEDIO DÍA, YA QUE NO PUEDO QUEDARME TODO EL DÍA EN EL TRABAJO. A VECES, SI TENGO FLUJO ABUNDANTE, NO VOY A TRABAJAR. NO HAY BAÑOS A LO LARGO DE LA RUTA, EXCEPTO EN LA TERMINAL DEL FERRI DE KENIA, DONDE TENEMOS QUE PAGAR 10 CHELINES. ESTO SIGNIFICA QUE ME DAN LA MITAD DEL SALARIO O, SI NO TRABAJO, NO GANO NADA ESE DÍA”.

Revisora de ferri, Kenia



CUANDO TERMINÉ MI TURNO ESTABA MANCHADA DEBIDO A MI MENSTRUACIÓN, YA QUE NO TENÍA A NADIE QUE ME CUBRIERA PARA IR AL BAÑO A CAMBIARME”.

Trabajadora del transporte público, Colombia

- 11 Estas carencias también pueden discriminar a los trabajadores de más edad, o a quienes tienen necesidades especiales, como discapacidades cognitivas o físicas —por ejemplo, incontinencia, síndrome del intestino irritable y otras enfermedades para las cuales pueden necesitar acceso urgente al baño—, o que estén tomando una medicación que afecte a sus necesidades de saneamiento.
- 12 En consecuencia, la industria no se está beneficiando de las ventajas de una mano de obra plenamente representativa.

LA COLABORACIÓN ES SINÓNIMO DE MEJORAS

Entre las reivindicaciones fundamentales de los sindicatos siempre ha destacado la mejora de las normas de salud y seguridad en el trabajo. Las investigaciones¹⁰ demuestran que los lugares de trabajo sindicalizados son más seguros y saludables, especialmente cuando hay una negociación colectiva eficaz y comités de salud y seguridad mixtos, formados por representantes sindicales y de la empresa.

Hay muchos ejemplos de colaboración entre los empleadores, los trabajadores del transporte y sus sindicatos, y los Gobiernos que sirvieron para mejorar la provisión de saneamiento a los trabajadores del transporte en su conjunto:

- el establecimiento de comités mixtos de sindicatos-empresas para analizar las necesidades de saneamiento del personal;
- el suministro gratuito por parte de los empleadores de productos sanitarios a las trabajadoras;
- la colaboración de los sindicatos con las autoridades de transporte de la ciudad para mejorar el suministro de baños para uso de los chóferes en las rutas de autobús;
- los acuerdos suscritos por sindicatos y empleadores en los que se reconoce que el acceso de sus empleados a unas instalaciones sanitarias seguras, limpias y accesibles es fundamental para el funcionamiento seguro y eficiente de sus servicios, y se fijan las pausas de descanso a lo largo de la jornada;
- garantizar que se mantienen abiertos durante la noche los baños, para que puedan usarlos los trabajadores nocturnos de movilidad;
- celebrar acuerdos de alcance mundial para fortalecer los derechos de los trabajadores, como la provisión de instalaciones sanitarias para las mujeres; y
- la construcción de nuevas instalaciones sanitarias para el personal del transporte informal que tengan en cuenta las necesidades de género.

¹⁰ Véase, por ejemplo, *The Union Effect* (Trades Union Congress, Londres, 2016), <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/union-effect>, consultado el 6 de septiembre de 2019

Una campaña sindical¹¹ propició un cambio en las directrices que el cuerpo de inspectores de trabajo nacional da a los responsables de las empresas: les dijeron que los conductores deben tener acceso a los baños de los lugares que visitan mientras efectúan repartos en el marco de su jornada laboral.¹²

Unite the Union, Reino Unido

Los empleadores acordaron proporcionar productos sanitarios gratuitos a las trabajadoras, gracias a la campaña "Period Dignity" (Dignidad menstrual) lanzada por un sindicato.¹³

Unite the Union, Reino Unido

Luego de una larga campaña sindical en la que los miembros plantearon el problema repetidamente ante su comité mixto de salud y seguridad, se instalaron baños separados para las mujeres estibadoras en un muelle donde pocas mujeres trabajan regularmente.

International Longshore and Warehouse Union (ILWU) Local 502, Colombia Británica (Canadá)

Gracias a una campaña sindical que reivindicó el suministro de baños mejoraron las instalaciones de la estación para todo el personal. Los hombres maquinistas de trenes sorteaban la falta de retretes utilizando contenedores, pero esto era inviable para las mujeres maquinistas.¹⁴

Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF), Reino Unido

Los camioneros utilizaron un recurso sindical en una exitosa campaña para evitar el cierre de los baños públicos de una ciudad escocesa.¹⁵

Unite the Union, Reino Unido

Tras una campaña sindical que logró la readmisión del personal de seguridad, los repartidores de paquetería que trabajaban de noche pudieron acceder de nuevo a los baños de sus propios almacenes.¹⁶

Unite the Union, Reino Unido

11 <http://unitelive.org/restoring-drivers-dignity/>

12 <https://www.hse.gov.uk/pubns/books/l24.htm>, consultado el 30 de agosto de 2019

13 <http://unitelive.org/unite-period-dignity-campaign/>

14 Citado por el TUC, <https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health>

15 Unite, <https://resources.unitetheunion.org/media/1071/1071.pdf>

16 Unite, <https://unitetheunion.org/news-events/news/2018/october/logistics-giant-ups-has-a-wee-problem-says-unite/>

En Katmandú (Nepal), el jefe de la administración metropolitana accedió a las demandas sindicales y se comprometió a construir 42 baños adicionales gratuitos, separados por género, para los trabajadores informales del transporte por carretera de la ciudad.¹⁷

NETWON, Nepal

“El asiento del conductor del futuro”: En 1999, un sindicato organizó una huelga de 13 días en el sector de autobuses en protesta por los problemas de salud y seguridad derivados de los largos turnos sin pausas, los retrasos para poder ir al baño y la falta de retretes. Quince mil choferes de bus se sumaron a la huelga, que logró un aumento salarial y descansos regulares para ir al baño. La huelga formaba parte de una campaña del sindicato que se prolongó durante 11 años, entre 1992 y 2003. El sindicato informó que la autorización de las pausas para ir al baño ha reportado numerosas ventajas, entre las que destacan la prevención de lesiones por esfuerzo repetitivo, mejores instalaciones de descanso, mejor calidad de los inodoros y otras instalaciones en más lugares y reducción del estrés. La situación ha mejorado, sobre todo para las mujeres choferes, porque ahora se les garantiza una visita al baño dentro de un plazo razonable.¹⁸

Kommunal, Suecia

Un acuerdo firmado en marzo de 2019 entre la **Asociación Internacional del Transporte Público (UITP)** y la **ITF** para impulsar el empleo de las mujeres en el transporte público reconoce la necesidad de proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas y suficientes, tanto en las empresas como a lo largo de las rutas, para los hombres y las mujeres que trabajan en el transporte.¹⁹

17 Noticia de la ITF, <https://www.itfglobal.org/es/news/los-sindicatos-de-la-itf-se-movilizan-en-el-dia-mundial-del-retrete>

18 Publicación de la ITF, <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/las-mujeres-trabajadoras-del-autobus-marcan-el-rumbo-la-igualdad>

19 Publicación de la ITF, <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/politica-de-empresa-positiva-sobre-el-empleo-de-las-mujeres-elaborada>

La ITF formula la presente Carta para recordar que el derecho al saneamiento, en todas las esferas de la vida, está reconocido internacionalmente como un derecho humano, para impulsar la expansión de dicho reconocimiento, en particular en los lugares de trabajo, y para alentar la adopción de medidas positivas que permitan mejorar y materializar este derecho a nivel mundial, nacional y en las empresas.

Esta Carta reconoce las dificultades específicas a las que se enfrenta el personal del transporte, en especial los problemas relacionados con la salud, la seguridad y el bienestar que afectan a las mujeres que trabajan en los transportes, problemas que contribuyen a su escasa presencia en el sector.

La adopción de una perspectiva de género con respecto al derecho al saneamiento nos permite identificar los problemas y las repercusiones que tiene para las trabajadoras del transporte la falta de instalaciones adecuadas y apropiadas de agua, saneamiento e higiene —sobre todo en las comunidades pobres y marginadas de las zonas rurales y urbanas—. Una perspectiva de género nos ayuda también a reconocer esta problemática y sus repercusiones para todas las mujeres y las niñas, con carácter general.

Las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos obligan a los Estados a proteger, respetar y cumplir los derechos humanos. Los Estados son los principales responsables del cumplimiento del derecho humano al saneamiento a nivel nacional. Cuando participan en instituciones internacionales, los Estados deben, además, cumplir los compromisos más exigentes del derecho internacional en materia de derechos humanos correspondientes a los Estados. Cuando actúan dentro de estas instituciones, al igual que en su jurisdicción nacional, los Estados tienen la obligación internacional de proteger activamente a las personas y a los grupos contra las violaciones de sus derechos humanos, incluso cuando son causadas por terceros, y de adoptar medidas positivas para hacer efectivos los derechos humanos.²⁰

Será imposible progresar sin un esfuerzo unificado en todos los niveles. Una negociación colectiva eficaz, el diálogo social y la participación de las partes integrantes del sector del transporte resultan indispensables para hacer efectivas las propuestas que se exponen a continuación.

La ITF insta a tomar medidas a escala mundial, nacional y de empresa.

20 “Los Estados conservan sus obligaciones dimanantes de las normas internacionales de derechos humanos cuando participan en [...] instituciones [multilaterales]”, entre las que se incluyen las instituciones internacionales de comercio y las instituciones financieras, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, comentario sobre el punto 10, p. 13

Medidas a nivel mundial

Es necesario que los organismos internacionales, los interlocutores sociales y los inversores adopten medidas a escala mundial, ya que:

- el carácter global del sector del transporte exige un enfoque global;
- el acceso al saneamiento es un problema de alcance mundial, que para ser resuelto requiere esfuerzos unificados en todos los niveles; y
- los derechos de saneamiento están consagrados por el derecho internacional.

La ITF insta a que se adopten medidas a nivel mundial para garantizar el acceso seguro de los trabajadores y trabajadoras del transporte a retretes dignos, a saber:

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Se insta al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a:

- 1 promover la colaboración entre los Gobiernos y las organizaciones representantes de los trabajadores y de los empleadores para garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y la puesta en práctica de las orientaciones existentes sobre el acceso seguro y saludable a instalaciones sanitarias dignas para los trabajadores del transporte, tanto hombres como mujeres (véase el Anexo III);

- 2 promover la ratificación y la implementación efectiva de nuevas normas encaminadas a la mejora de las condiciones de saneamiento de los trabajadores y trabajadoras de todo el sector del transporte, en especial el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- 3 plantearse la posibilidad de elaborar directrices operativas, u otras normas pertinentes, dirigidas a los Gobiernos y los empleadores, sobre la provisión de instalaciones sanitarias adecuadas para los trabajadores y las trabajadoras del transporte, con arreglo a las condiciones específicas dispuestas en la presente Carta.

ORGANIZACIONES INTERGUBERNAMENTALES REGIONALES

Se insta a las organizaciones intergubernamentales regionales (como la Unión Europea, la Unión Africana y la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) a que apoyen los principios de la presente Carta y consideren el derecho al saneamiento y las necesidades particulares de los trabajadores y las trabajadoras del transporte a la hora de elaborar las políticas y los programas de transporte.

INTERLOCUTORES SOCIALES

Se insta a los interlocutores sociales, en concreto a las organizaciones patronales del sector del transporte de alcance global, regional y nacional, a que apoyen y colaboren con los sindicatos representantes de los trabajadores y trabajadoras del transporte para promover y aplicar los principios de la presente Carta.

INVERSORES

1 Se insta a las instituciones financieras internacionales, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo (como el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo y el Banco Interamericano de Desarrollo) y las autoridades regionales de desarrollo a:

- apoyar los principios de la presente Carta mediante la incorporación del derecho al agua y a un saneamiento adecuado — derechos de especial importancia para una financiación al desarrollo responsable de las infraestructuras y proyectos de transporte— en sus políticas de concesión de préstamos, acuerdos de crédito, programas de ajuste estructural y otros proyectos de desarrollo, a fin de promover la implementación de los mencionados derechos;
- establecer procedimientos de diligencia debida, que requieren consultas con las partes interesadas, incluidos los sindicatos representantes de los trabajadores locales que pueden verse afectados por los proyectos de infraestructura de transporte. Deberían realizarse evaluaciones de impacto en función del género, cuyas conclusiones deberían incorporarse en las propuestas de proyectos modificadas;
- asegurarse, antes de acordar la concesión de fondos para proyectos de infraestructuras del transporte, como

el transporte de cercanías, de que los beneficiarios y sus subcontratistas respaldan y respetan los derechos humanos —incluidos los derechos laborales— de los trabajadores y las trabajadoras que participan en la ejecución y el funcionamiento del proyecto, en concreto que: proporcionarán retretes adecuados a los trabajadores; organizarán el trabajo, en consulta con los trabajadores y sus representantes sindicales; y se asegurarán de que las instalaciones sanitarias sean accesibles y de que los trabajadores y las trabajadoras dispongan de tiempo suficiente para utilizarlos durante su jornada laboral. Estas protecciones y disposiciones deben aplicarse igualmente a todos los trabajadores informales involucrados en la implementación y operación continua del proyecto, de la misma manera que a todos los demás trabajadores y trabajadoras, hasta el momento en que se integren formal y plenamente a la fuerza laboral;

- solicitar a los socios que apoyen la presente Carta, como demostración de este compromiso y como condición para su inversión;
- supeditar la recepción de la financiación al cumplimiento constante de estos compromisos. El proveedor de financiación debe reservarse el derecho de retirarla si se producen violaciones graves o continuadas de los derechos y principios establecidos en la presente Carta.

2 Se insta a los inversores privados —incluidos los fondos de pensiones— que invierten en infraestructuras, proveedores de servicios u operadores del transporte (en particular empresas multinacionales de transporte) a tener en cuenta las dificultades particulares de los trabajadores y las trabajadoras del transporte y solicitar al empleador pertinente la aprobación de la presente Carta (entre otros compromisos en materia de salud ocupacional y derechos humanos).

Gobiernos

La ITF insta a los Gobiernos nacionales a que respalden, apliquen y hagan cumplir los principios de la presente Carta.

PROMOVER LA COLABORACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

- 1 Establecer un diálogo social efectivo y la participación de las partes interesadas, e instar a la negociación colectiva al aplicar las disposiciones de la presente Carta.
- 2 Reconocer la influencia que los sindicatos ejercen en el cumplimiento de la legislación sobre salud y seguridad en la empresa, en particular en las cadenas de suministro del transporte donde prevalecen la fragmentación y los empleos atípicos.

APLICAR Y CUMPLIR EFECTIVAMENTE EL DERECHO Y LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES

- 3 Respetar plenamente y promover los principios de la libertad de asociación y el derecho de sindicalización, incluido el derecho de los trabajadores a establecer y afiliarse a los sindicatos de su libre elección, y la independencia de los sindicatos.
- 4 Cumplir su obligación, en virtud del derecho internacional, de respetar el derecho a un saneamiento adecuado en todas las esferas de la vida, por ser un elemento esencial para alcanzar un nivel de vida que satisfaga las condiciones óptimas de salud y bienestar físico y mental, dignidad humana e intimidad.

Véase el Anexo III sobre el derecho al saneamiento en el derecho internacional.

- 5 Ratificar y aplicar efectivamente todos los convenios internacionales pertinentes, incluidos los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios de la OIT —entre ellos el Convenio sobre el Trabajo Marítimo—, y aplicar todas las recomendaciones pertinentes de la OIT relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, el bienestar en el lugar de trabajo, la transición de la economía informal a la formal, la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo, la negociación colectiva y la igualdad de género.
- 6 Demostrar su voluntad de cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas declarados por los 193 Estados de la Asamblea General en 2015 —en particular el Objetivo 5, Igualdad de género y empoderamiento de la mujer; el Objetivo 6, Agua potable y saneamiento; y el Objetivo 8, Trabajo decente y crecimiento económico—, asumiendo sus responsabilidades derivadas de los planes de acción nacionales para lograr en el año 2030 “trabajo decente para todas las mujeres y los hombres”, “acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todos y poner fin a la defecación al aire libre, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas”.
- 7 Asegurarse de que sus acciones como miembros de organizaciones internacionales, en concreto las organizaciones intergubernamentales, las instituciones financieras internacionales y los bancos regionales de desarrollo, tengan

debidamente en cuenta el derecho al saneamiento, lo que incluye adoptar medidas para garantizar que este derecho se tenga en cuenta en sus políticas de préstamos, acuerdos de crédito y otras medidas internacionales.

- 8 Llevar a cabo una evaluación inclusiva y transparente sobre las repercusiones para los derechos humanos antes de concertar acuerdos de comercio e inversión, e incluir en dichos acuerdos disposiciones explícitas que doten del adecuado espacio en las políticas al cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos, en concreto la garantía del derecho a un lugar de trabajo saludable con servicios sanitarios adecuados.
- 9 Implementar y promover las pertinentes directrices de la OIT (por ejemplo, *WASH@ Work, 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice* [10 claves para unas prácticas de salud e higiene ocupacional sensibles al género] y *Trabajar en un planeta más caliente*) y los repertorios de recomendaciones prácticas (por ejemplo, sobre la seguridad y salud en los puertos). Para más información, véase el Anexo III.

LEGISLAR SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO Y TOMAR MEDIDAS EFICACES

- 10 Introducir leyes (incluidas disposiciones sobre la cadena de responsabilidad que garanticen que clientes y compañías subcontratadas asumen sus responsabilidades) que insten u obliguen a las empresas a utilizar su influencia para fomentar el trato equitativo a los trabajadores y las trabajadoras a lo largo de sus cadenas de suministro y a incorporar, en los acuerdos que suscriban con sus contratistas y proveedores, las disposiciones y protecciones que garanticen al personal

acceso a las instalaciones sanitarias y descansos adecuados. Estos acuerdos también deberían prever y permitir la utilización, por parte de choferes y demás trabajadores del transporte, de las instalaciones sanitarias de los lugares de trabajo que visiten en el curso de su jornada laboral, aun cuando no pertenezcan a la plantilla del lugar en cuestión.

- 11 Introducir regulaciones que obliguen a las empresas a permitir que los trabajadores del transporte que estén realizando tareas de reparto hasta o desde sus centros, aunque no sean empleados de estos, utilicen sus instalaciones sanitarias.
- 12 Garantizar que se tenga en cuenta activamente y se incluya —a la hora de desarrollar y actualizar las infraestructuras y las redes de carreteras, ferrocarriles, marítimas y de aviación— la provisión de instalaciones sanitarias y zonas de aparcamiento y de descanso seguras para los trabajadores de movilidad, independientemente del género (en consulta con los empleadores y los sindicatos del sector del transporte).
- 13 En los términos de las licitaciones y las obligaciones contractuales de todos los empleadores de transporte que participen tanto en la explotación de servicios de transporte como en la construcción o en el mantenimiento de las infraestructuras de transporte —o que entablen cualquier otra relación contractual con el Gobierno, ya sea central o local—, incluir la obligatoriedad de:
 - consultar a los trabajadores y las trabajadoras del transporte y a sus representantes sindicales sobre cuestiones que afectan a la salud, la seguridad y el bienestar, incluida la provisión de servicios de saneamiento en el lugar de trabajo;
 - proporcionar suficientes vehículos de pasajeros (o suficientes conductores

de vehículos) para cubrir los momentos de mayor afluencia, a fin de que los conductores puedan tomar descansos;

- proporcionar de forma gratuita instalaciones sanitarias adecuadas para todos los trabajadores y las trabajadoras; y
- confirmar que se permitirá a los trabajadores utilizar las instalaciones cuando lo necesiten durante sus horas de trabajo, sin pérdida de salario u otra sanción o represalia.

- 14** Enmendar la legislación para hacer efectivo su apoyo a los principios de la presente Carta.

MEJORAR LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE SALUD Y SEGURIDAD, LAS PRÁCTICAS DE HIGIENE EN EL TRABAJO Y LA INVESTIGACIÓN

- 15** Reconocer que una persona normal dedica una cantidad de tiempo considerable a realizar actividades laborales, y, por lo tanto, para cumplir con sus obligaciones de proteger los derechos indicados en el párrafo 4, los Gobiernos deben cumplir y hacer cumplir las obligaciones nacionales de garantizar un saneamiento adecuado en el lugar de trabajo y lograr mejoras en la higiene ocupacional.

- 16** En consulta con los sindicatos y las organizaciones de empleadores, adoptar un enfoque inclusivo, integrado y de género que propicie la introducción de leyes que obliguen a las empresas de la industria del transporte a proporcionar instalaciones sanitarias en el lugar de trabajo y a planificar, o programar según sea necesario, numerosas oportunidades para que todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte puedan utilizar estas instalaciones. La legislación exigirá a los empresarios que protejan la salud, la seguridad y el bienestar

de todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte, reconozcan sus necesidades específicas (tanto en el empleo formal como informal), en especial el derecho legal específico a disponer de descansos para ir al baño, y reconozcan de forma específica que los vehículos utilizados en el transcurso de sus funciones, ya sea en locales fijos o no, forman parte del lugar de trabajo.

- 17** Prestar especial atención a las necesidades específicas de las mujeres y otros grupos marginados a la hora de acceder a las instalaciones sanitarias en el trabajo, con el fin de promover la igualdad de oportunidades económicas. Esto incluye la aplicación de medidas prácticas, como la eliminación de los impuestos que gravan los productos sanitarios de las mujeres.

- 18** Aplicar proactivamente la legislación laboral, de salud y seguridad a través de un cuerpo de inspectores de trabajo debidamente formado y con recursos económicos adecuados, y reconocer el papel central que desempeñan los sindicatos en la vigilancia y el fomento del cumplimiento de la legislación.

- 19** Integrar la dimensión de género en toda su labor normativa en materia de salud y seguridad ocupacional, en especial en la capacitación ofrecida a los inspectores, en la propia inspección, y en la aplicación y el desarrollo de las normas y directrices nacionales. Reconocer que la provisión de instalaciones sanitarias para los trabajadores posee una dimensión de género que afecta a hombres y mujeres de diferentes maneras y crea prioridades diferentes, y reconocer que las necesidades de las personas trabajadoras transgénero deben ser atendidas.

- 20** Elaborar políticas y directrices en consulta con los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de empleadores para fomentar un enfoque de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que tenga en

cuenta las cuestiones de género, en concreto en materia de provisión de instalaciones sanitarias.

- 21** Introducir sistemas para recopilar estadísticas sobre accidentes y enfermedades profesionales desglosadas por sexo, y garantizar que los programas nacionales de investigación en materia de salud y seguridad ocupacional incluyan a las mujeres y a los hombres trabajadores.

LEGISLAR Y MEJORAR LA PROVISIÓN DE BAÑOS PÚBLICOS PARA MUJERES Y HOMBRES

- 22** Reconocer que, aunque los empleadores tienen el deber primordial de proporcionar a su fuerza laboral instalaciones sanitarias y de bienestar dignas en el lugar de trabajo, la prestación de servicios de saneamiento públicos adecuados a escala local es esencial para la salud pública.
- 23** Legislar para exigir a los Gobiernos locales y regionales que proporcionen baños públicos y que formulen, implementen y revisen una estrategia política para la provisión de baños públicos en las ciudades y en las zonas rurales. La legislación debería incluir disposiciones sobre las personas que trabajan en el transporte informal en espacios públicos —por ejemplo, en servicios informales de buses que conectan con terminales de transporte y estaciones de transbordo—. Además, se deben tener en cuenta las necesidades respectivas de mujeres y hombres en dichas políticas, así como en la provisión de instalaciones sanitarias en todas las plataformas (*hubs*) de transporte, en las terminales de autobuses y trenes, y al principio y al final de las rutas. Dichas leyes y estrategias deberían formularse e implementarse en consulta con los empleadores y los sindicatos del transporte, las autoridades locales y las comunidades locales.

Empleadores

La ITF insta a los empleadores a que respalden y apliquen los principios de esta Carta.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA CON LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

- 1** Reconocer y promover los principios de la libertad de asociación, incluido el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a establecer y afiliarse libremente a los sindicatos de su elección, sin autorización previa ni actos de discriminación antisindical por parte del empleador, así como la negociación colectiva.²¹
- 2** Consultar a los trabajadores y las trabajadoras y a los sindicatos al implementar todas las demandas de la presente Carta.
- 3** Reconocer el beneficio comprobado de la representación y participación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de salud y seguridad y de la adopción de medidas de igualdad efectivas en el trabajo, así como establecer, implementar y mantener procesos de consulta y participación de los trabajadores y las trabajadoras en todos los niveles y funciones aplicables. Con todo ello se pretende garantizar la cooperación y la consulta entre el personal del transporte, sus representantes sindicales y la gerencia acerca de los elementos que componen la gestión de la salud y la seguridad y la igualdad en el lugar de trabajo. Esto incluye la participación de los trabajadores y las trabajadoras en el establecimiento de la política de salud y seguridad y en la evaluación de riesgos o peligros, especialmente en relación con la provisión, el diseño (incluida la participación en la elección de los aparatos sanitarios que se proporcionarán), la limpieza, el mantenimiento, la ubicación, la accesibilidad y la disponibilidad de instalaciones sanitarias en el lugar de trabajo.
- 4** Consultar a los trabajadores y las trabajadoras del transporte y a sus representantes sindicales, de manera adecuada y a su debido tiempo, sobre las horas de trabajo, los horarios, los itinerarios y las pausas, con el objetivo de garantizar que el personal pueda de hecho hacer pausas regulares a lo largo de toda su jornada laboral, reconociendo y satisfaciendo las necesidades respectivas de las trabajadoras y los trabajadores. Estas necesidades están relacionadas con, entre otros aspectos, la conciliación de la vida laboral y la vida privada, la edad, la discapacidad, la fertilidad, el cáncer, la menstruación, el embarazo, la lactancia materna, la menopausia y la prevención de la violencia, en especial el acoso sexual.
- 5** Liberar a los y las representantes sindicales, con sueldo completo, para que desempeñen sus funciones representativas y puedan asistir a cursos de educación y capacitación sindical.
- 6** Apoyar las iniciativas sindicales en materia de igualdad en el trabajo, como el programa de la ITF de defensoras de la mujeres,²² que ofrece una respuesta desde el sindicato y la empresa a la violencia que experimentan las mujeres en el trabajo y en el hogar.
- 7** Llevar a cabo consultas y contar con la participación de los trabajadores y las trabajadoras de manera significativa y a su debido tiempo (de modo que se tengan en cuenta las opiniones de los trabajadores antes de tomar las decisiones) a través de los comités conjuntos —formados por

21 Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, 5.ª edición en su versión modificada (2017), disponible en: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

22 <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/womens-advocacy/>

representantes sindicales y de la empresa— de salud y seguridad y de igualdad.

SISTEMAS DE TRABAJO SEGUROS

- 8** Cumplir con su obligación legal, contractual y moral de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores y las trabajadoras del transporte, reconocer los riesgos y complicaciones adicionales que entrañan aquellos lugares de trabajo que también son utilizados por el público (por ejemplo, redes de carreteras y ferroviarias, aeropuertos y puertos) y designar a personas competentes para que los ayuden a implementar las medidas que deben adoptar. Entre esas personas competentes deben figurar personas que hayan recibido formación en materia de igualdad de la mujer y en cuestiones de género.
- 9** Proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas para todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte (incluidos los trabajadores informales que estén de paso en las instalaciones de la empresa), independientemente de que trabajen desplazándose, en almacenes, en terminales, en mantenimiento o en servicios al cliente.
- 10** Asegurarse de que su personal financiero y de planificación de rutas y horarios, sistemas de gestión de la seguridad, evaluaciones de riesgos, formación en materia de salud y seguridad e igualdad, y servicios de salud ocupacional tienen en cuenta las diferentes necesidades y requisitos en función del sexo y el género al proporcionar y supervisar instalaciones sanitarias adecuadas para trabajadoras y trabajadores.
- 11** Reconocer que, en todo lo relativo a los requisitos de salud y seguridad, deberá considerarse parte del lugar de trabajo el vehículo que se utilice para las operaciones de transporte, además de cualquier local en el que los trabajadores y las trabajadoras del transporte deban trabajar, cargar, descargar y descansar.
- 12** Permitir que cada trabajador o trabajadora tenga durante su horario de trabajo un número de oportunidades razonables (que deberán acordarse por escrito, en consulta con el personal y sus sindicatos, y se les deberán comunicar sin retraso) de utilizar las instalaciones sanitarias sin demoras, sin pérdida de salario ni otras sanciones y sin temor al estigma, la vergüenza o las represalias.
- 13** Disponer de sistemas que permitan a los trabajadores y las trabajadoras reportar con prontitud cualquier defecto en las instalaciones sanitarias, o la ausencia de las mismas, sin temor a represalias o al ridículo. Considerar la introducción de métodos de denuncia anónimos o la designación de una mujer y un hombre como personas de contacto para el personal. Estos sistemas deberían incluir la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras reporten directamente a sus representantes en el comité conjunto de salud y seguridad para facilitar el debate y la adopción de medidas a través del mismo. Compartir la información con el personal y sus representantes sindicales con el fin de acordar mejoras.
- 14** Revisar periódicamente su política y provisión de saneamiento en el lugar de trabajo (o incluirlas en el procedimiento de revisión vigente, junto con las revisiones del sistema de seguridad) en colaboración con el personal y sus representantes sindicales, para velar por que satisfagan sus necesidades, que podrían ir evolucionando. La participación de hombres y mujeres de diferentes edades y orígenes culturales en estos debates es esencial para garantizar que se tienen en cuenta y se abordan todas las opiniones y necesidades de la fuerza laboral.
- 15** Cumplir o superar los requisitos marcados por la legislación y las normas nacionales en materia de salud y seguridad laboral, diseño, construcción e igualdad a la hora de planificar, diseñar y mantener las instalaciones sanitarias en el lugar de trabajo.

CADENAS DE SUMINISTRO Y TRABAJADORES MÓVILES, NO RESIDENTES Y MIGRANTES

- 16 Establecer políticas y procedimientos claros y acordados conjuntamente sobre el acceso a los aseos al que tienen derecho los trabajadores móviles del transporte a lo largo de sus rutas. Dichas políticas deberían contemplar los medios para ponerse en contacto con su almacén, así como métodos seguros para dejar protegido su vehículo y, en el caso del transporte público, para comunicar y desembarcar a los pasajeros.
- 17 Garantizar que los trabajadores y las trabajadoras móviles del transporte que en su horario laboral tienen que desplazarse a centros de trabajo distintos al suyo —por ejemplo, para hacer una entrega— sean atendidos y tengan acceso gratuito a las instalaciones sanitarias y de aseo si así lo solicitan.
- 18 Los trabajadores y las trabajadoras no deberían tener que recurrir a las instalaciones sanitarias de cafeterías, bares, estaciones de servicio, etc., ya que estos establecimientos pueden obligarlos a comprar alimentos o bebidas para utilizar los servicios. Además, las instalaciones sanitarias pueden no ser apropiadas, especialmente para las mujeres, pueden plantear problemas culturales o religiosos (como la venta de alcohol), y sus horarios de apertura pueden no coincidir con los horarios y los turnos de trabajo. Hacer todo lo posible para evitar que el personal dependa de instalaciones sanitarias abiertas también al público.
- 19 Los empleadores deberían cooperar entre sí y firmar acuerdos interempresariales para que se implementen estos compromisos a lo largo de sus cadenas de suministro.
- 20 Cumplir con sus obligaciones de respetar los derechos humanos y aplicar los procedimientos de diligencia debida (conforme a lo establecido en la Guía de la OCDE de debida diligencia para una

conducta empresarial responsable)²³ que garanticen un trato equitativo a los trabajadores y las trabajadoras contratados por otros empleadores a lo largo de sus cadenas de suministro. Para ello, se deberán incorporar en los acuerdos suscritos con contratistas y proveedores las expectativas en materia de protecciones de los derechos laborales que garanticen unas instalaciones sanitarias y de higiene y unas pausas de descanso adecuadas. Transmitir esta información a los sindicatos, para que puedan auditar a las empresas de las cadenas de suministro y velar por el cumplimiento de las condiciones de saneamiento en el trabajo.

- 21 Velar por que los trabajadores y las trabajadoras móviles, no residentes y migrantes reciben un paquete remunerativo —que incluya el salario, las horas extraordinarias, las prestaciones y los permisos retribuidos— que cumpla o exceda la normativa mínima legal o los estándares prevalecientes en la industria, lo que sea más alto. Los subsidios, el reembolso de gastos y los viáticos diarios no deben utilizarse como sustituto de los salarios ni para llegar al nivel del salario mínimo u otros requisitos legales. Este tipo de explotación y de competencia salarial desleal (conocida como “*dumping social*”), que retribuye a la mano de obra de manera injusta y errónea desde el punto de vista jurídico, puede llevar a los trabajadores móviles a vivir en la miseria al borde de las carreteras, sin acceso a instalaciones sanitarias adecuadas, al no poder permitirse el lujo de utilizar sus gastos para el alojamiento que necesitan.

INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- 22 Proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras del transporte información, formación y capacitación en materia de salud y seguridad, en particular sobre el saneamiento y la higiene en el trabajo. Poner a su disposición y a la de sus representantes sindicales todas las políticas de salud

23 Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable (2018), <http://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

y seguridad ocupacional (incluidas las relativas a la provisión de instalaciones sanitarias), evaluaciones de riesgos, etc. Hablar sobre las instalaciones sanitarias puede resultar un asunto delicado que necesita ser abordado con cautela. Ofrecer formación (incluida formación en igualdad) a gerentes, supervisores, trabajadores y trabajadoras (incluidos quienes componen los comités conjuntos de salud y seguridad) para propiciar un diálogo abierto, alentar la cooperación y eliminar el castigo formal, las represalias informales o las bromas en relación con la cuestión del saneamiento.

INSTALACIONES SANITARIAS PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

(Véase también la lista de control del Anexo II, que forma parte de esta sección)

- 23** Proporcionar instalaciones sanitarias y de aseo adecuadas en el lugar de trabajo, de dimensiones y materiales de construcción adecuados, en número suficiente en proporción a su fuerza laboral, que respondan a las necesidades de toda la plantilla y estén ubicadas en lugares a los que se pueda acceder de forma rápida y segura. El número de inodoros para mujeres y hombres debe cumplir, y preferiblemente superar, los requisitos de la legislación nacional, y debe estar abierto a la inspección y sujeto a las medidas reglamentarias de la Inspección del Trabajo. Se deben proporcionar instalaciones sanitarias para las trabajadoras siempre, incluso si no hay mujeres trabajando en el momento en que se planifican las instalaciones. Dado que todo ello requiere la construcción, contratación, uso compartido y mantenimiento de instalaciones, deberá encargarse de la provisión de estas instalaciones el personal de planificación de infraestructuras, rutas y horarios, y puede requerir una capacitación específica.
- 24** Proporcionar siempre baños separados para mujeres y hombres, claramente identificados.

De manera alternativa, ofrecer cubículos separados y mixtos, que permitan preservar la suficiente privacidad individual, incluso si no hay mujeres en la plantilla por el momento.

- 25** Reconocer que la provisión de instalaciones sanitarias para los trabajadores es una cuestión sensible al género, que afecta de manera diferente a mujeres, hombres y personas transgénero, entre otras variantes de género. Cada uno de estos grupos puede identificar los mismos problemas y preocupaciones, pero puede tener distintas prioridades. Se debería consultar a cada grupo sobre todos los aspectos relacionados con las instalaciones sanitarias, incluida su ubicación, para evitar exponerlos a riesgos de acoso y violencia, y para proteger su intimidad y dignidad.
- 26** Reconocer y acomodar las necesidades del personal transgénero, entre otras variantes de género. Obligar a los trabajadores a usar unas instalaciones sanitarias que no responden a su identidad, a utilizar instalaciones neutras desde el punto de vista del género segregadas (en lugar de individuales) o a usar baños conformes con su sexo de nacimiento u otras instalaciones específicas supone una discriminación y, además, puede hacerles temer por su integridad hasta el punto de disuadirlos de utilizar las instalaciones sanitarias mientras trabajan. Si bien lo primordial debe ser la libertad de la persona, según su variante de género, de elegir entre las instalaciones segregadas por sexo disponibles, lo ideal sería aspirar a que el empleador proporcione cubículos/baños separados y neutros con respecto al género, con la suficiente privacidad individual para que la persona no se vea obligada a identificarse en función de su género a la hora de utilizar estas instalaciones.
- 27** Explorar el potencial que ofrecen las tecnologías, los nuevos diseños de instalaciones sanitarias (por ejemplo, para su uso en áreas propensas a inundaciones) y las innovaciones en la provisión de instalaciones sanitarias, en consulta con los trabajadores y las trabajadoras y los sindicatos pertinentes.

**¡Ir al baño es un
derecho humano!**

Carta por el derecho de los
trabajadores y las trabajadoras
del transporte al saneamiento

Anexo I

Riesgos para la salud
asociados con la falta
de acceso rápido a
instalaciones sanitarias y
de aseo apropiadas



Nos las arreglamos tomando menos líquidos durante las horas de trabajo”.

La falta de acceso rápido a instalaciones sanitarias y de aseo supone riesgos para la salud de los trabajadores y las trabajadoras (que también podrían repercutir en la seguridad y la salud públicas). Esta lista no es exhaustiva.

Muchos problemas de salud están relacionados con el género —por ejemplo, el embarazo, la menstruación y la menopausia en las mujeres o la hipertrofia prostática benigna (HPB) en los hombres, que aumenta con la edad—. Aparte del embarazo, los problemas de salud no se suelen discutir en el contexto laboral, por lo que es probable que sus repercusiones negativas para las personas y la necesidad de introducir disposiciones en las empresas sean ignoradas o pasadas por alto por quienes no experimentan los síntomas.

También pueden estar expuestos a un mayor riesgo el personal de edad avanzada, los trabajadores con discapacidad y quienes padecen determinadas afecciones, como el síndrome del intestino irritable.

“No es fácil para nosotras, las mujeres. En cambio, a nuestros compañeros los choferes, que son hombres, les es más fácil aliviar sus necesidades —incluso en pasadizos ocultos dentro de la ciudad—. Nosotras, las mujeres, tenemos que encontrar un *parking* cerca de un restaurante o un bar, pero a veces los propietarios no nos permiten usar sus baños. También es arriesgado porque, con este modo de transporte, es muy fácil que alguien se sirva de una llave maestra para robarnos nuestro *tuktuk*. Tenemos un baño público en la estación de buses urbanos, pero nunca está limpio y no tenemos ninguna privacidad. Todo tipo de gente usa esos baños, lo que nos expone a enfermedades por falta de higiene. Nos las arreglamos tomando menos líquidos durante las horas de trabajo, pero eso no es saludable para nuestro cuerpo...”.

Mujer conductora de tuktuk, Kenia

“Aguantarse” y deshidratación deliberada



Tengo que trabajar seis horas sin poder acceder a un cuarto de baño”.

Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte que trabajan muchas horas, incluidos los choferes de buses y maquinistas de trenes, los revisores (también llamados “guardas” en algunos países), los conductores de camiones y el personal de las taquillas, se ven obligados a “aguantarse” las ganas de ir al baño hasta el final de su turno de trabajo y a dejar de beber líquidos porque se les niega el acceso a los aseos cuando están trabajando.

Aguantarse las ganas y la deshidratación deliberada puede causar graves problemas de salud o exacerbar los problemas médicos existentes.²⁴

24 Para más información, véase *Taking the P***: the decline of the great British public toilet, Royal Society of Public Health (2019), <https://www.rsph.org.uk/about-us/news/taking-the-p-the-decline-of-the-great-british-public-toilet.html>, consultado el 27 de agosto de 2019

“Algunas veces tengo que trabajar seis horas sin poder acceder a un cuarto de baño, por lo que decidí comenzar a beber muy poco. Esta inevitable forma de trabajar me provocó ya numerosas infecciones urinarias, y otros problemas peores, desde que comencé a conducir profesionalmente hace 15 años. Un día el gerente me dijo que me operara ¡o que dimitiera! Me encanta mi trabajo y tengo una familia que mantener, por lo que me operé. La compañía dice que quiere más mujeres maquinistas, pero esta afirmación no se refleja en sus actos. Nadie tendría que sufrir lo que yo he sufrido. ¡Cuando comencé a trabajar me dieron una caja de plástico con toallitas húmedas para «esos días del mes!»”.

Mujer maquinista de tren, Australia

POSIBLES EFECTOS NOCIVOS PARA LA SALUD DE LA DESHIDRATACIÓN DELIBERADA:

- debilidad, mareos;
- menor rendimiento físico;
- reducción de la memoria a corto plazo;
- estado de ánimo deprimido; menos alerta;
- estreñimiento;
- cistitis; infecciones del tracto urinario;
- mayor riesgo de cálculos renales;
- dolores de cabeza;
- estrés; y
- estrés por calor, cuyos riesgos se verán exacerbados por trabajar en condiciones de calor.

Problemas de salud relacionados con el género y la necesidad de acceder a instalaciones sanitarias, de aseo y bienestar

MENSTRUACIÓN

Durante la menstruación las mujeres suelen necesitar orinar con más frecuencia, debido a la inflamación natural de la zona pélvica. Además, necesitan lavarse y cambiarse los productos sanitarios con regularidad.

LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS NECESITAN TENER ACCESO FRECUENTE A RETRETES, LAVABOS Y LUGARES DE DESCANSO SEGUROS Y LIMPIOS

Las trabajadoras embarazadas pueden necesitar orinar con más frecuencia durante el embarazo y pueden sufrir incontinencia urinaria, estreñimiento, náuseas y vómitos.

MENOPAUSIA

Aunque la menopausia suelen experimentarla las mujeres mayores, hay mujeres más jóvenes que pueden tener una menopausia temprana. Los síntomas incluyen sudores y sofocos, problemas urogenitales, como el aumento de la frecuencia y la urgencia de orinar, y menstruaciones irregulares. Es probable que las trabajadoras del transporte necesiten un acceso fácil y frecuente a instalaciones sanitarias y de aseo y a agua potable fría.

ALTAS TEMPERATURAS

Las mujeres (y los hombres) que trabajan a altas temperaturas, tanto en el interior como en el exterior, pueden estar expuestas a mayores riesgos.

El calentamiento global es un factor importante a este respecto, ya que contribuye al aumento de las temperaturas en los lugares de trabajo, exponiendo así a los trabajadores al riesgo de estrés por calor (calor recibido por encima de lo que el cuerpo puede tolerar sin sufrir daños fisiológicos). Los síntomas pueden incluir sarpullido, calambres y agotamiento, además de golpe de calor potencialmente mortal.

En el caso de las embarazadas, el cuerpo tiene que realizar un mayor esfuerzo para enfriar a la madre y al feto. Sentir más acaloramiento aumenta la necesidad de lavarse con más frecuencia. Una trabajadora embarazada tiene más probabilidades de sufrir un golpe de calor o una insolación que una trabajadora que no está embarazada. Las embarazadas tienen más probabilidades de padecer deshidratación.

HIPERTROFIA PROSTÁTICA BENIGNA (HPB)

La HPB (la dolencia masculina mencionada anteriormente) puede cursar síntomas graves, como la frecuencia y la urgencia de orinar y la nicturia (despertarse durante la noche para orinar).

Violencia y estrés

La exposición a la violencia —incluida la violencia de género, como el acoso sexual y la violación— es una preocupación ocupacional concreta para las trabajadoras del transporte, exacerbada por la falta de instalaciones sanitarias adecuadas, seguras y protegidas.

En el caso de las embarazadas, la violencia real y la amenaza de violencia pueden suponer un peligro concreto para su salud, como el riesgo de parto prematuro o de aborto espontáneo. Además, las embarazadas pueden tener menor capacidad de alejarse del peligro.

La violencia y la amenaza de violencia también están relacionadas con el estrés.



Mi hija me contó que aquello estaba tan oscuro que tenías que darle una patada a la puerta para asegurarte de que no había nadie allí dentro para robarte”.

Operador de bus, EE. UU.

Enfermedades

FALTA DE ACCESO A INSTALACIONES DE ASEO

Esta carencia puede poner a los trabajadores y las trabajadoras en riesgo de contraer enfermedades como el cólera, enfermedades diarreicas y otras transmitidas por el agua, además de las enfermedades profesionales resultantes de la exposición a productos químicos y al polvo.

El acceso de los trabajadores y las trabajadoras a retretes e instalaciones de aseo también es fundamental para la salud pública, ya que permite evitar la contaminación cruzada y la propagación de enfermedades.

ENFERMEDADES TRANSMITIDAS POR EL AGUA

Para evitar enfermedades como el cólera, entre otras transmitidas por el agua, es fundamental que todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte, incluidas las embarazadas, tengan un alto nivel de higiene personal y acceso a instalaciones de aseo.

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TME)

Los trabajadores y las trabajadoras del transporte, en particular los choferes, pueden permanecer durante largos periodos en posiciones incómodas y estáticas cuando están trabajando y corren el riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos. Las pausas regulares ayudarán a su prevención. Existe un vínculo entre los TME y el estrés.

**¡Ir al baño es un
derecho humano!**

Carta por el derecho de los
trabajadores y las trabajadoras
del transporte al saneamiento

Anexo II Lista de control del empleador

Requisitos que deben cumplir
unas instalaciones sanitarias
dignas para los trabajadores y
las trabajadoras del transporte

Esta lista no es exhaustiva. Solo pretende reflejar unos principios generales, que podrán adaptarse en función de las normas y prácticas locales.

Las instalaciones sanitarias y de aseo para los trabajadores y las trabajadoras del transporte deberían:

GENERAL

- 1 Ser evaluadas y planificadas en consulta con los trabajadores y sus representantes sindicales, incluidas las representantes de las mujeres, y supervisadas y revisadas periódicamente de forma conjunta.
- 2 Proporcionarlas el empleador a los trabajadores gratuitamente.
- 3 Estar claramente señalizadas en los lugares de trabajo —indicando su ubicación y horario de apertura—. También debería notificarse a los trabajadores su ubicación y horario a lo largo de las rutas de transporte.
- 4 Proporcionarlas directamente los empleadores y ser estructuras permanentes:
 - No es aceptable obligar a los trabajadores y las trabajadoras a utilizar instalaciones sanitarias que estén también abiertas al público (a no ser que haya cubículos para uso exclusivo del personal, aunque esto debe considerarse como último recurso y, de ser así, solo si hay suficientes cubículos disponibles). Debe existir una red de servicios de aseo independientes para los trabajadores y las trabajadoras móviles del transporte, o disponerse de otro modo.
 - Las instalaciones sanitarias portátiles (que deben ser de alta calidad e incluir lavabos) solo deben ponerse a disposición de los trabajadores como último recurso, cuando no sea factible proporcionar estructuras permanentes.
- 5 Estar ubicadas de forma que los trabajadores y las trabajadoras puedan usarlas rápidamente durante sus horas de trabajo. Deben programarse pausas, retribuidas, que tengan en cuenta la distancia y el tiempo que se tarda en llegar a las instalaciones sanitarias de forma segura, así como el tiempo que necesita el personal para utilizarlas, y se debe especificar una distancia máxima entre el lugar de trabajo y las instalaciones sanitarias (por ejemplo, no más de 100 metros).
- 6 Mantenerse abiertas para que los trabajadores y las trabajadoras las usen en cualquier momento mientras están en el trabajo, incluidas noches y fines de semana; o proporcionar a los trabajadores, sin demoras, las llaves/claves correctas y actualizadas de las instalaciones sanitarias que permanezcan cerradas.
- 7 Estar ubicadas en lugares seguros, minimizando la exposición a la violencia y el acoso y lejos de las operaciones de transporte peligrosas que se realicen en el lugar de trabajo, de la contaminación acústica y por polvo y de otras fuentes de contaminación.
- 8 Indicar claramente el sexo de quien puede utilizarlas (cuando no haya baños de género neutro independientes con la suficiente privacidad), con instalaciones separadas para personas con discapacidad, y se debe permitir que las personas transgénero las utilicen en función de cómo se identifican a sí mismas.

- 9 Estar situadas, en la medida de lo posible, cerca de las instalaciones de descanso en el lugar de trabajo (asegurándose de que estén ubicadas de manera que se evite que los olores pestilentes lleguen a estas instalaciones).
- 10 Estar ubicadas en edificios accesibles para el personal con discapacidad. Debería haber instalaciones sanitarias y de aseo destinadas a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que estén diseñadas para ser accesibles, cuenten con espacio suficiente y estén equipadas con accesorios de ayuda, como pasamanos y bancos en las duchas.
- 11 Estar provistas de papeleras para productos sanitarios que puedan usar mujeres y hombres en sus respectivas instalaciones. Por razones de higiene, las papeleras no deberán tocar el borde del inodoro.
- 12 Disponer de cambiadores infantiles en las instalaciones sanitarias tanto de hombres como de mujeres.
- 15 Estar diseñadas de manera que no sea posible ver desde el exterior o desde arriba de las instalaciones, cuando se abre cualquier puerta de entrada o salida, quién hay dentro de los retretes o urinarios, o de las duchas o zonas de baño comunes.
- 16 Contar, en los aseos, duchas o baños, con ventanas de material opaco, o con persianas o cortinas, a menos que no sea posible ver el interior desde el exterior, de día y de noche.
- 17 Estar diseñadas para dar acomodo, en la medida de lo posible, a todas las prácticas culturales y religiosas locales.
- 18 Tener sus pisos, paredes y techos recubiertos con materiales que permitan su limpieza en húmedo, como azulejos de cerámica u otra superficie lavable.
- 19 Contar con aparatos sanitarios —como inodoros, duchas y lavabos— de porcelana vítrea u otro material de superficie lisa e impermeable que no se agriete, desprenda o corra.

CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO

- 13 Proporcionar una protección adecuada contra las inclemencias del tiempo.
- 14 Estar dotadas de puertas en las entradas y salidas, a menos que se tomen otras medidas para garantizar un grado de privacidad equivalente.
- 20 Tener una cisterna de agua adecuada.
- 21 Tener suelos antideslizantes.
- 22 Estar protegidas contra ratas y otras alimañas, así como contra serpientes.
- 23 Estar ventiladas y, si es necesario, tener calefacción o aire acondicionado.

- 24** Disponer de suficiente iluminación dentro y alrededor del edificio.
- 25** Contar con un número suficiente de baños (cubículos y orinales) para mujeres y hombres,²⁵ independientemente de que haya o no mujeres y hombres en la fuerza laboral. Podrían ser necesarias más instalaciones sanitarias si se fijan los descansos a horas concretas o si los trabajadores y las trabajadoras terminan de trabajar todos a la vez. Para determinar cuál es el número adecuado, no debe suponerse que basta con proporcionar un número idéntico de baños a hombres y a mujeres.
- 26** Estar organizadas de tal manera que cada cubículo:
- esté preferiblemente cerrado totalmente, con techo y sin huecos en la parte superior o inferior de las paredes divisorias;
 - sea de uso privado para el usuario y de ocupación individual. esté provisto de una puerta que pueda cerrarse desde el interior;
 - esté planificado para una máxima higiene —por ejemplo, equipado con ganchos o estantes para evitar la necesidad de colocar objetos personales en el suelo—; y
 - disponga de un espacio adecuado para permitir un uso seguro e higiénico.
- 27** Estar dotadas de instalaciones para la higiene personal, de acuerdo con las normas locales. Esto incluye lavabos con tapones y agua corriente limpia, caliente y fría o templada, ubicados en las inmediaciones de cada baño, e indicando claramente si el suministro de agua es caliente o fría, en una proporción adecuada en relación con el número de trabajadores que los utilizan y lo suficientemente grandes como para lavarse la cara, las manos y los antebrazos.
- Se proporcionarán duchas o bañeras, si así lo requiere la naturaleza del trabajo o por razones de salud, que deberán poder cerrarse con llave desde el interior.
- Se proporcionarán jabón y toallas, u otros medios de secado, que deberán ubicarse apropiadamente en el propio cubículo o en zonas comunes, de acuerdo con las normas locales. Se suministrará papel higiénico en un soporte o dispensador.
- 28** Estar dotadas de un suministro adecuado de agua potable fresca y saludable que esté claramente identificada como tal y sea fácilmente accesible desde una fuente aprobada por la autoridad sanitaria competente; cuando no se disponga de grifo de agua corriente, se suministrará en botellas selladas o en recipientes cerrados adecuadamente.
- 29** Se pondrán a disposición de las trabajadoras productos sanitarios, como compresas higiénicas y tampones, preferiblemente de manera gratuita, y se ofrecerá información sobre productos sanitarios no desechables alternativos, como las copas menstruales o la ropa interior para la menstruación.
- 30** Los dispensadores de productos sanitarios para mujeres se ubicarán en los baños para mujeres que haya en el edificio y nunca en las zonas comunes compartidas con hombres, para evitar la vergüenza y el estigma que puede suponer para ellas.
- 31** Estar conectadas a una fuente de agua potable limpia para prevenir la exposición a enfermedades transmitidas por el agua.

²⁵ Por ejemplo, dos baños para mujeres por cada uno de hombres. Véase *British Standard Sanitary Installations* núm. 6465-4:2010

- 32** Estar provistas de un sistema de evacuación de aguas residuales diseñado para no poner en peligro la salud del personal (por ejemplo, con una tubería de tierra de tamaño adecuado, construida para facilitar la limpieza y minimizar el riesgo de obstrucción) o que no suponga amenaza de contaminación de las fuentes de agua.
- 33** Estar diseñadas y seleccionadas teniendo en cuenta la naturaleza del terreno y la geografía local (como el riesgo de inundación).
- 38** Estar correctamente surtidas y equipadas en todo momento —por ejemplo, con papel higiénico (y repuestos), productos sanitarios, toallas, jabón y cepillo para el inodoro—.
- 39** Mantenerse libres de humo.

GESTIÓN

- 34** Estar a cargo de una persona responsable en todo momento, con sus datos de contacto visibles en un lugar destacado, junto con instrucciones claras y visibles en los idiomas apropiados sobre cómo reportar las deficiencias u otros problemas relativos al estado de las instalaciones.
- 35** Ser inspeccionadas regularmente y mantenidas en condiciones limpias, sanitarias y ordenadas. La frecuencia de la limpieza dependerá del uso, y una vez al día puede no ser suficiente. Cuando las instalaciones se comparten con otro lugar de trabajo, la responsabilidad de la limpieza y el mantenimiento debe estar claramente establecida, y el personal debe ser notificado convenientemente.
- 36** Se deben evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos de legionela (ya que los sistemas de agua artificiales son una fuente potencial de crecimiento de la bacteria de la legionela).
- 37** Limpiarse utilizando productos no tóxicos. No deben utilizarse ambientadores, ya que la exposición a ellos puede provocar asma.



**¡Ir al baño es un
derecho humano!**

Carta por el derecho de los
trabajadores y las trabajadoras
del transporte al saneamiento

Anexo III

El derecho al saneamiento en la legislación internacional

Principales fuentes



**EL SANEAMIENTO, MÁS QUE CUALQUIER
OTRA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS,
EVOCA EL CONCEPTO DE LA DIGNIDAD
HUMANA”.**

*Naciones Unidas, Informe de la Experta
independiente sobre la cuestión de las
obligaciones de derechos humanos
relacionadas con el acceso al agua potable
y el saneamiento, 1 de julio de 2009*

Convenios internacionales y órganos de interpretación autorizada de los tratados

Cuando firman convenios internacionales, los Estados aceptan responsabilidades vinculantes internacionalmente y están obligados a cumplir estos compromisos.

Estas obligaciones se refieren a las acciones y omisiones del propio Estado, pero también requieren que el Estado garantice medidas concretas de los que están bajo su jurisdicción o autoridad, como las empresas comerciales, las corporaciones y otros empleadores.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948:** artículo 25(1).
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR),** 16 de diciembre de **1966:** artículos 7, 11, 12.
- **Observación general núm. 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR): El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12), 2000:** párrafos 11, 15.
- **Observación general núm. 15 del CESCR: El derecho al agua, 2002:** párrafos 3, 11, 12(a), 29, 36, 37(i), 49, 60.
- **Declaración del CESCR sobre el Derecho al Saneamiento,** adoptada el 19 de noviembre de **2010:** párrafos 1, 5-8.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979:** párrafos 11(1)(a)-(c), (f), 14(2)(e), (h).
- **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 24** sobre el artículo 12 de la CEDAW (la mujer y la salud), **1999:** párrafo 28.
- **Protocolo sobre el agua y la salud al Convenio sobre la protección y uso de los cursos de agua transfronterizos y los lagos internacionales, 1999:** artículos 4(2), 5, 6.

Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos

El Consejo de Derechos Humanos es el principal foro intergubernamental de las Naciones Unidas para las cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos son una expresión política de las opiniones de sus miembros sobre cuestiones de derechos humanos y cuestiones de especial interés para la comunidad internacional.

Aunque no son jurídicamente vinculantes, son una medida valiosa del compromiso de la comunidad internacional con una cuestión concreta, un reflejo de las normas aceptadas o el reconocimiento de ciertos principios de derecho indicativo:

- **Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre el alcance y el contenido de las obligaciones pertinentes en materia de derechos humanos relacionadas con el acceso equitativo al agua potable y el saneamiento que imponen los instrumentos internacionales de derechos humanos (A/HRC/6/3)**, agosto de **2007**: párrafos 25, 66, 67.
- **Los derechos humanos y el acceso al agua potable y el saneamiento (A/HRC/RES/7/22)**, marzo de **2008**: Preámbulo, párrafos 2, 4.
- **Los derechos humanos y el acceso al agua potable y el saneamiento (A/HRC/RES/12/8)**, octubre de **2009**: Preámbulo, párrafos 5, 6, 7.
- **Los derechos humanos y el acceso al agua potable y el saneamiento (A/HRC/RES/15/9)**, octubre de **2010**: párrafos 3, 6, 8(a), (c), 9(a), (b), (d).
- **El derecho humano al agua potable y el saneamiento (A/HRC/RES/16/2)**, abril de **2011**: párrafos 4, 5(a)-(d).

Resoluciones de la Asamblea General

Aunque generalmente no son vinculantes, se consideran importantes para cristalizar, formular y expresar el punto de vista o la opinión de la comunidad internacional de Estados y para influir en el comportamiento de los Estados; pueden ser formativas en el derecho internacional consuetudinario.

- **El derecho humano al agua y el saneamiento (A/Res/64/292)**, 26 de julio de **2010**: véase el párrafo 1.
- **Saneamiento para Todos (A/Res/67/291)**, 24 de julio de **2013**: véase el párrafo 3.
- **Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/Res/70/1)**, 25 de septiembre de **2015**: Objetivos 5, 6 (6.2, 6.b), 8 (8.5, 8.8), 11.
- **Nueva Agenda Urbana que hace suya la Declaración de Quito sobre Ciudades y Asentamientos Humanos Sostenibles para Todos (A/Res/71/256)**, 23 de diciembre de **2016**: Anexo, párrafos 13(a), 34, 119.
- **Los derechos humanos al agua potable y al saneamiento (A/Res/72/178)**, 19 de diciembre de **2017**: párrafos 1, 2, 4-6, 9.

Expertos independientes y Relatores Especiales del Consejo de Derechos Humanos de la ONU

La Relatoría Especial de la ONU tiene el mandato de informar y asesorar sobre cuestiones concretas de derechos humanos y contribuir a la elaboración de normas internacionales de derechos humanos. Finalmente se nombró un Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento.

- **Informe sobre la relación entre el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales y la promoción del ejercicio del derecho al agua potable y al saneamiento (E/CN.4/Sub.2/2002/10), 2002:** párrafo 34.
- **Proyecto de directrices para la realización del derecho al agua potable y al saneamiento (E/Cn.4/Sub.2/2005/25) julio de 2005:** párrafos 1.3(a), (c), 2.3(d), 5.3, 8.1.
- **Naciones Unidas, Informe de la Experta independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el acceso al agua potable y el saneamiento, (A/HRC/12/24), julio de 2009,** párrafo 55.
- Informe del Relator Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento acerca de **la igualdad entre los géneros con miras a hacer efectivos los derechos humanos al agua y el saneamiento (A/HRC/33/49), julio de 2016:** especialmente los párrafos 45-48, 51-53.

Declaraciones y compromisos políticos internacionales no vinculantes

Si bien no son jurídicamente vinculantes, las declaraciones políticas internacionales son “derecho indicativo” y pueden ilustrar el desarrollo de la aceptación del derecho al saneamiento en el derecho internacional.

- **Declaración de Dublín sobre el agua y el desarrollo sostenible, 1992:** Principios rectores 3, 4.
- **Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de las Naciones Unidas, 1994.**
- **Recomendación del Consejo de Europa Rec(2001)14** del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre los recursos hídricos europeos, octubre de **2001:** párrafo 5.
- **Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible,** septiembre de **2002.**

Convenios de la OIT relativos al derecho a un saneamiento adecuado en el lugar de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una organización tripartita de Estados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores que elabora normas internacionales del trabajo.

Los instrumentos jurídicos son elaborados por los mandantes tripartitos de la OIT, que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Los convenios son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros.

- **Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:** artículos 1.1, 1.2, 3(c), (e), 4.1, 4.2, 5(a), 16.1, 19(a), (b), (e).
- **Convenio núm. 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:** artículo 5(b).
- **Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006:** artículos 1(d), 2.1, 4.2.
- **Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019:** artículos 3(b), 9(a).

Convenios de la OIT específicos para sectores particulares

(ejemplos particularmente relevantes para los trabajadores y las trabajadoras del transporte)

- **Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, 2006**, en su versión enmendada: Regla 3.1, Norma A3.1.11, Directrices B3.1.5.2, B3.1.7, B3.1.10(c).
- **Convenio núm. 92 de la OIT sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949**: artículos 4.2, 13.1, 13.2, 13.8, 13.9, 13.11(c)-(e).
- **Convenio núm. 120 de la OIT sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964**: artículos 1(b), 1(c), 13.
- **Convenio núm. 133 de la OIT sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970**: artículo 9.1(a), (b).
- **Convenio núm. 152 de la OIT sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979**: artículos 4.2(n), 40.
- **Convenio núm. 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca, 2007 (entrada en vigor en 2017)**: artículo 26(f).

Convenio fundamental sobre la igualdad de género

- **Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958**: artículo 1(a), (b).

Otros convenios de apoyo a los convenios fundamentales de la OIT

- **Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:** artículos 2, 3, 10, 11.
- **Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:** artículos 1.1, 2.1, 2.2, 4.

Dado que los derechos recogidos en los Convenios 87 y 98 forman parte de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluso los Estados miembros de la OIT que *no* han ratificado los convenios mencionados están obligados a respetar, promover y asegurar el principio de la libertad de asociación y a reconocer el derecho a la negociación colectiva.

Recomendaciones de la OIT relativas al derecho a un saneamiento adecuado en el lugar de trabajo

Las recomendaciones de la OIT sirven como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación conexas lo complementa proporcionando una orientación más detallada sobre la forma en que podría aplicarse. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no estar vinculadas a un convenio.

- **R97: Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953:** artículo 2(e).
- **R164: Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:** artículos 1(1),(2), 2(c),(e), 3(o).
- **R171: Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:** artículos 8(b), 21, 36(2), 41.
- **R197: Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006:** artículo 2(a) y anexo.
- **R120: Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964:** artículos 5, 8, 11, 14, 19, 37, 38(1)-(4), 39-41.
- **R115: Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961:** Parte I, artículos 12(2), 19; Parte II, artículos 7(e), 7(f).
- **R204: Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015:** artículos 7(i), 11(f), 11(p), 16(d), 17(a), 17(b).
- **R206: Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019:** artículos 7(a)-(c), 8(a), (b).

Repertorios de recomendaciones prácticas sectoriales de la OIT

Los repertorios de recomendaciones prácticas sectoriales de la OIT no son instrumentos jurídicamente vinculantes y no tienen por objeto sustituir las disposiciones de las leyes o reglamentos nacionales, ni las normas aceptadas.

Son herramientas de referencia que orientan a los Gobiernos en el diseño de políticas, programas y legislación. A continuación se presenta un ejemplo sectorial importante:

- **Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en los puertos (revisado en 2016):** párrafos 11.2.3, 11.2.5, 11.2.9, 11.2.10.

Herramientas de la OIT para que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones apliquen los códigos y las normas

- **WASH@Work: manual de autoformación, 2016.**
- **10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Health and Safety** [10 claves para unas prácticas de salud e higiene ocupacional sensibles al género: directrices para la incorporación de la perspectiva de género en la salud y la seguridad en el trabajo], **2013.**
- **Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente, 2019.**

