



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

GUÍA PARA FACILITADORAS Y FACILITADORES

Herramientas educativas sobre el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) de la OIT



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

GUÍA PARA FACILITADORAS Y FACILITADORES

Herramientas educativas sobre el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) de la OIT

El uso de lenguaje no sexista en una guía de esta naturaleza es un importante desafío en su versión española, como sucede siempre que se desea escribir con sensibilidad de género.

En los últimos tiempos ha habido avances y cambios en este sentido, no solamente en el idioma español sino también en las organizaciones, en el momento de adoptar nombres, títulos y documentos.

El criterio aplicado en esta versión ha sido el empleo de lenguaje inclusivo en toda la medida de lo posible, con la excepción de las citas, títulos de documentos y nombres de organizaciones, que se han reproducido textualmente pese a que no sean inclusivos en materia de género.

Mondiaal 

Esta publicación se elaboró con el respaldo financiero de la Mondiaal FNV

Fecha de Publicación: Junio del 2021

Diseño y maquetación: www.northcreative.ch



Cuando se aprobó el Convenio, ¡Dios mío! ¡Fue un gran día! Cantamos, bailamos. Ni hambre teníamos, ¿por qué? Porque ahí fue que supimos que teníamos una norma internacional integral que nos ayudará a proteger a trabajadoras, trabajadores y mujeres. Con lo que pasamos nosotras y nuestras compañeras, fue un momento de alegría, un momento de felicidad, un momento para bailar, un momento para celebrar.

Rose Omamo, Secretaria General,
Amalgamated Union of Kenya Metal Workers
(AUKMW), Kenia

Esta guía práctica fue realizada por Georgia Montague-Nelson y Dave Spooner de Global Labor Institute (GLI), Manchester, Reino Unido, por encargo de una coalición de Federaciones Sindicales Internacionales y la Confederación Sindical Internacional, como recurso para el movimiento sindical internacional.

Agradecimientos

GLI desea agradecer a Armelle Seby, Coordinadora de Programas y de Género de IndustriALL Global Union, por coordinar el proyecto y a los demás integrantes del Grupo de Referencia del proyecto, como:

- **Adriana Paz**, Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos
- **Aisha Bahadur**, Internacional de Trabajadores de la Construcción
- **Anna Paula Melli**, Internacional de Trabajadores de la Construcción
- **Chidi King**, Confederación Sindical Internacional
- **Julie Duchatel**, Unión Internacional de Trabajadores/as de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines
- **Madeleine Kennedy Macfoy**, Internacional de la Educación
- **Maria Tsirantonaki**, Confederación Sindical Internacional
- **Marieke Koning**, Confederación Sindical Internacional
- **Marta Ochoa**, UNI Global Union
- **Neha Prakash**, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte
- **Pamela Morinière**, Federación Internacional de Periodistas
- **Tola Ositelu**, Confederación Sindical Internacional
- **Verónica Fernández Méndez**, UNI Global Union
- **Verónica Montufar**, Internacional de Servicios Públicos

Además, gracias a Petra Brännmark (IndustriALL Global Union), a la Dra. Jane Pillingier y a Celia Mather.

Gracias a todas las personas que aceptaron ser entrevistadas o compartir los materiales utilizados en esta guía, incluidas:

- **Ana Sanchez Navarro**, FSC-CCOO, España
- **Andréa Privatti**, ITF Américas
- **Anja Westberg**, Kommunal, Suecia
- **Banaani Deka**, PSI
- **Camille Rondon**, DWU, Nueva Zelanda
- **Camille Simbulan**, AMOSUP, Filipinas
- **Carne Greenbank**, DWU, Nueva Zelanda
- **Carolina Busaka**, KUSPAW, Kenia
- **Carrie Budahn**, SEIU, EUA
- **Dayna Sykes**, USW, América del Norte
- **Fátima Aguado Queipo**, FSC-CCOO, España
- **Fernanda Ceballos**, UNTMRA, Uruguay
- **Fish Ip**, FITH
- **Geici Maiara Brig**, SINTRASEB, Brasil
- **Gina McKay**, CUPE, Canadá
- **Ian Lewis**, UNITE HERE, EUA
- **Irene Khumalo**, SDNU, Esuatini
- **Jasmin Labarda**, AMOSUP, Filipinas
- **Julia Fox**, SDA, Australia
- **Juliet Kutwabwana**, NUCMAW, Uganda
- **Katie Biddlestone**, SDA, Australia
- **Kim Rojas**, ITF
- **Laura Córdoba**, Camioneros, Argentina
- **Laura Crespo**, periodista, España
- **Leyla Ben Hazem**, UGTT, Túnez
- **Lorena Bayarres**, Camioneros, Argentina
- **Marcelo Di Stefano**, APUBA, Argentina
- **Marcos Vidal**, Camioneros, Argentina
- **May Rathakane**, IDUL, Sudáfrica
- **Myriam Leroy**, AJP, Bélgica
- **Nalini Singh**, FRWM, Fiji
- **Nicholas Allen**, SEIU, EUA
- **Patricia Nyman**, SACCAWU, Sudáfrica
- **Rose Omamo**, AUKMW, Kenia
- **Saraswati Rijal**, ITWAN, Nepal
- **Sheela Naikwade**, MSTKS, India
- **Shirley Dorismond**, FIQ-Santé, Canadá

Declaración conjunta de las Federaciones Sindicales Internacionales y la Confederación Sindical Internacional

La adopción del [Convenio 190](#) y la [Recomendación 206](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituye una conquista del movimiento laboral y sindical. La adopción de estos instrumentos es la culminación de años de campañas y trabajo de sindicatos, y en particular de mujeres sindicalistas, forjados a partir de narrativas y experiencias de discriminación y violencia de trabajadoras de todo el mundo. Al adoptar estas normas internacionales de trabajo, los Estados miembros de la OIT y las organizaciones de la parte empleadora y trabajadora han enviado un mensaje claro: ya no se toleran la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y se debe prestar especial atención al acoso y la violencia de género.

Llevar a la práctica tanto el Convenio 190 (C190) como la Recomendación 206 (R206) realmente puede introducir un cambio en la vida cotidiana de trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, imagínense cómo sería para una trabajadora ya no tener miedo de ir a trabajar porque sabe que se negoció colectivamente una política que previene el acoso sexual, con reparación adecuada, que se aplica con eficacia en su lugar de trabajo. Sabe que puede hablar sobre cualquier acoso sexual que sufra de un colega o superior, porque será apoyada y sabe que la violencia y el acoso en el entorno laboral NO es “parte del trabajo”. Imagínense cómo sería para una trabajadora que ha sufrido violencia doméstica saber que contará con el apoyo de la parte empleadora, del sindicato y de sus compañeros y compañeras, para poder encontrar una salida. Imagínense el alivio para un trabajador o trabajadora que sabe que su superior, clientes, pacientes o terceras personas no tienen derecho a amenazar o intimidar, y pueda sentir seguridad en el trabajo. Imagínense que una persona cuyo trabajo sea en la calle instale su puesto de verduras a diario y pueda gestionarlo en paz y obtener cierta estabilidad financiera, sabiendo que las autoridades públicas no tienen derecho a acoso y amenazas por motivos injustificados solamente por tratarse de una trabajadora o trabajador informal.

La eficaz puesta en práctica de estas normas puede tener considerables efectos en la percepción que tienen las trabajadoras y los trabajadores de su entorno laboral. Los trabajadores y trabajadoras también reconocerán la trascendencia de los sindicatos para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Podría

tener considerables efectos en la calidad de vida de esas personas de trabajo. Verdaderamente, “el Convenio 190 puede cambiar vidas” al forjar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso en todos los países, en todos los sectores y en todas las organizaciones.

El Convenio y la Recomendación exigen que los Estados, en consulta con las organizaciones representativas de la parte empleadora y de la parte trabajadora, adopten un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El C190 y la R206 no dejan a nadie atrás.

Las trabajadoras o los grupos de personas en situación de vulnerabilidad se beneficiarán de protecciones específicas. No se podrá lograr igualdad de género mientras el acoso y la violencia de género sigan prevaleciendo en el mundo del trabajo. Es clave poner en práctica estos nuevos instrumentos para hacer realidad la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Como sindicatos, tenemos un papel importante que desempeñar para garantizar que este Convenio y esta Recomendación no se queden simplemente en el papel, sino que cobren vida. Los sindicatos están al frente de campañas locales y globales que exhortan a la ratificación y a poner en marcha de manera eficaz el C190 y la R206, para que estas normas formen parte de la legislación nacional. Los instrumentos promueven la negociación colectiva como herramienta fundamental para las trabajadoras y los trabajadores en la lucha por eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y presentan una oportunidad de reformas internas y sindicales con un enfoque inclusivo y con perspectiva de género.

Las Federaciones Sindicales Internacionales han estado trabajando juntas desde la adopción de estos instrumentos para dar un fuerte apoyo a los sindicatos y para aumentar la comprensión y el debido uso del C190 y la R206.

Nos enorgullece presentar ahora un conjunto de materiales para formar a quienes capaciten sobre el C190 y la R206, que esperamos que sea muy utilizado por los sindicatos y las organizaciones que representan a trabajadoras y trabajadores.

Los sindicatos de todo el mundo están uniendo fuerzas para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos el acoso y la violencia de género. Con unidad podemos contribuir eficazmente a dismantelar los sistemas patriarcales, a construir lugares de trabajo igualitarios, paritarios, inclusivos y más seguros, y sociedades socioeconómicamente justas y equitativas.

ÍNDICE

Introducción	2
Siglas y abreviaturas	3
Glosario	4

1 VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO PÁGINA 6

1.1 ¿Qué es la violencia y el acoso?	7
1.2 ¿Qué es la violencia y el acoso por razón de género?	11
1.3 ¿Quién corre mayor riesgo?	20
1.4 ¿Cómo se lograron las nuevas normas internacionales del trabajo?	30
1.5 Convenio C190 y Recomendación R206 de la OIT sobre violencia y acoso	32
1.6 Ratificación	40

2 ACCIONES SINDICALES PÁGINA 42

2.1 Crear políticas en el lugar de trabajo sobre violencia y acoso	42
2.2 Integración de la violencia y el acoso en la salud y seguridad en el trabajo	47
2.3 La violencia doméstica como asunto sindical	51
2.4 Cómo manejar denuncias de violencia y acoso en el mundo del trabajo	57
2.5 Negociación colectiva sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	58
2.6 Campañas para la ratificación del C190	67

3 APLICACIÓN DEL C190 Y LA R206 A NUESTRAS PROPIAS ORGANIZACIONES PÁGINA 70

3.1 Reforma de las organizaciones sindicales	71
3.2 Organizar, educar y movilizar	78
Recursos virtuales	84
Contactos	96
Apéndices	97
Apéndice A: Texto completo del C190	97
Apéndice B: Texto completo de la R206	103

INTRODUCCIÓN

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una realidad diaria para millones de personas que trabajan en todos los sectores, ocupaciones y modalidades laborales. La violencia y el acoso de género es la forma más extendida de violencia y acoso en el mundo del trabajo y afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

La histórica adopción del Convenio 190 (C190) y la Recomendación 206 (R206) de la OIT sobre la violencia y el acoso en 2019 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo dio nuevo impulso a la lucha contra la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso de género, en el mundo de trabajo.

Nota para educadoras y educadores que utilicen esta guía práctica

Este material fue diseñado para:

- ➔ Fomentar el debate sobre la violencia y el acoso y la violencia de género en el mundo del trabajo.
- ➔ Sensibilizar sobre el C190 de la OIT, la Recomendación R206 que lo acompaña y su importancia para los trabajadores, en particular para las trabajadoras.
- ➔ Alentar a las organizaciones sindicales de todo el mundo a hacer campañas para ratificar el C190 y para su aplicación efectiva en concordancia con la R206.
- ➔ Alentar a las organizaciones sindicales a utilizar este material para incorporar el C190 a los temas de negociación sindical.
- ➔ Generar sindicatos más fuertes para que trabajadoras y trabajadores puedan hacer valer sus derechos en un mundo laboral libre de violencia y acoso.

Este manual está dirigido principalmente a quienes eduquen y faciliten la educación de trabajadoras y trabajadores, así como al personal y representantes sindicales, para desarrollar programas de capacitación para el personal, dirigentes, representantes, afiliadas o afiliados sindicales.

Cómo usar esta guía práctica

Este material está compuesto por la guía para facilitadores y facilitadoras y el libro de actividades. La idea es que se trate de un recurso flexible y dinámico. Se puede utilizar en su totalidad, avanzando en la guía de moderadoras o moderadores y el libro de actividades que la complementa. O se pueden usar las diferentes partes del material para respaldar los programas de educación existentes o planificar programas específicos según las necesidades locales e individuales.

La Guía para facilitadores o facilitadoras contiene:

- Sesiones informativas sobre temas fundamentales
- Ejemplos de buenas prácticas y cláusulas redactadas por otros sindicatos
- Recursos adicionales que pueden ser útiles para obtener información y aprender otras cosas.

El libro de actividades contiene:

- Notas del facilitador o facilitadora, que describen objetivos, resultados previstos e instrucciones sobre cómo llevar adelante la actividad.
- Fichas de actividades de las personas participantes
- Recursos adicionales que pueden ser útiles para la sesión.

Siglas y abreviaturas

AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
AFW	Alliance of Filipino Workers
C190	Convenio C190 sobre Violencia y Acoso
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CLC	Canadian Labour Congress
CSI	Confederación Sindical Internacional
DWU	Dairy Workers Union
EUA	Estados Unidos de América
FIP	Federación Internacional de Periodistas
FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
FSI	Federaciones Sindicales Internacionales
ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
IDUL	Independent Democratic Union of Lesotho
IE	Internacional de la Educación
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
LGBTI+	Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales+

MSTKS	Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PSI	Internacional de Servicios Públicos
R206	Recomendación 206 sobre Violencia y Acoso
RU	Reino Unido
SACCAWU	South African Commercial, Catering and Allied Workers Union
SDA	Shop, Distributive and Allied Employees Association
SEIU	Service Employees International Union
SST	Salud y seguridad en el trabajo
TUC	Trade Union Congress
UE	Unión Europea
UITA	Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación
UNI	UNI Global Union
USDAW	Union of Shop, Distributive and Allied Workers

Key to Symbols

	Historias
	Citas
	Casillas explicativas e información útil
	Buena práctica y lenguaje apropiado
	Guía

Glosario

Desigualdades salariales por género	Las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres.	Misoginia	Prejuicio o discriminación contra mujeres o niñas.
Discriminación interseccional	Cuando las personas experimentan más de una discriminación.	No binaria	Persona cuya identidad de género no se puede definir como hombre o mujer. Algunas personas se identifican como sin género femenino o masculino, o cambian entre los dos, o sin género en absoluto.
Estereotipos de género	Percepción generalizada sobre las características y roles que deben tener hombres y mujeres.	Normas de género	Normas consideradas adecuadas para hombres y mujeres.
Evaluación de impacto de género	Análisis de estructuras, políticas y medidas para ver si reducen, mantienen o aumentan las desigualdades de género.	Orientación sexual	La atracción física, romántica y/o emocional de una persona hacia otra persona. Las orientaciones comunes incluyen gay, lesbiana, heterosexual o bisexual.
Expresión de género	Manifestación de una persona de su identidad de género o como la perciben otras personas o ambas.	Patriarcado	Sistema opresivo y creado socialmente en el que los hombres tienen más probabilidades de ocupar puestos de poder, liderazgo, autoridad y privilegios.
Género	Características, incluidas normas, comportamientos y roles de hombres y mujeres que se construyen y aprenden socialmente.	Peligro o riesgo psicosocial	Cualquier elemento de diseño, gestión u organización del trabajo que aumente el riesgo de estrés, violencia y acoso relacionados con el trabajo.
Identidad de género	Forma en que una persona entiende o experimenta su género, que puede o no corresponder con el sexo que se le asignó al nacer, incluido el sentido de su cuerpo (lo que puede implicar la modificación de la apariencia o función corporal) y otras expresiones de género, incluida la vestimenta, manera de hablar y amaneramiento.	Ratificación	Cuando los gobiernos acuerdan incorporar el contenido de una norma acordada internacionalmente en la legislación y práctica nacionales y se vuelve vinculante (obligatoria).
Intersex o intersexual	Persona nacida con características de género indeterminadas o ambiguas, o con características de más de un género.	Recomendación	Pautas no vinculantes que dan importante orientación a los gobiernos y son herramientas importantes para campañas y negociaciones.
LGBTI+	Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales.		

Segregación ocupacional por género	Desigualdad en la asignación de mujeres y hombres en diferentes categorías laborales.
Sensible al género	Identificación de las desigualdades subyacentes profundamente arraigadas entre mujeres y hombres, y trabajo posterior para transformarlas. La igualdad de género se vuelve central.
Sexo	Características que están determinadas biológicamente.
Sextorsión	Ocurre cuando alguien abusa de su poder para explotar sexualmente a alguien a cambio de un servicio por su autoridad.
Transgénero	Persona cuya identidad o apariencia sexual y/o de género difiere del sexo que le asignaron al nacer.
Violencia y acoso	Comportamientos, prácticas o amenazas, ya sean puntuales o reiteradas, que tienen como objetivo, como consecuencia, o que es probable que provoquen daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, incluida la violencia y el acoso de género.
Violencia y acoso de género	Violencia y acoso dirigido a personas por su sexo o género o que afectan en particular, de manera desproporcionada, a personas de un sexo o género.
Xenofobia	Miedo u odio a lo que se percibe como ajeno o extraño.

1

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afecta a todos los países, sectores, ocupaciones y modalidades laborales, y amenaza la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas.

En junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo historia al adoptar dos nuevos instrumentos internacionales sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: el Convenio sobre la violencia y el acoso (N.º 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso (N.º 206).

¿Qué es la OIT?

La OIT es un organismo especial de las Naciones Unidas (ONU) que se ocupa de cuestiones laborales. Su principal responsabilidad es diseñar, adoptar y supervisar las normas laborales internacionales. Estos importantes instrumentos jurídicos establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La OIT es el único organismo de las Naciones Unidas donde las organizaciones de trabajadoras y trabajadores (representadas por sindicatos independientes) tienen derecho a estar representadas y a negociar en pie de igualdad con gobiernos y empleadores. Quienes representan a trabajadoras, trabajadores, gobiernos y empleadores negocian y adoptan normas laborales internacionales en el marco de la estructura “tripartita” exclusiva de la OIT. Significa que la parte trabajadora, junto con la empleadora y la gubernamental, tienen un lugar en la mesa. La parte trabajadora y empleadora están igualmente representadas con el 25% de los votos cada una. Los gobiernos tienen el otro 50%. Ello quiere decir que las organizaciones sindicales juegan un papel importante en la obtención de nuevas normas internacionales.

La OIT también establece programas para promover derechos laborales y oportunidades de empleo digno y fomentar el diálogo social. Proporciona asimismo capacitación y otras formas de apoyo técnico para desarrollar la organización y representación de los sindicatos.

- ➔ La **Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)** es el principal órgano decisorio de la OIT. Acuerda las normas laborales internacionales y establece la dirección estratégica de la OIT, que normalmente se reúne en Ginebra todos los años durante dos semanas. Se trata de un foro para debatir asuntos fundamentales sobre trabajo y justicia social. Cada país tiene derecho a enviar una delegación, con ministros del gobierno o funcionarios públicos, representantes de empleadores y representantes sindicales designados por la central sindical nacional.
- ➔ El **Consejo de Administración** es el órgano ejecutivo de la OIT. Se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que luego se presenta a la Conferencia para su adopción.
- ➔ La **Oficina Internacional del Trabajo** es la secretaría permanente de la OIT. Es el centro de coordinación de las actividades generales de la OIT, bajo la supervisión del Consejo de Administración y la conducción del Director o Directora General.

La labor del Consejo de Administración y de la Oficina cuenta con la asistencia de comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además, reciben el apoyo de los comités de expertos en materias de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y trabajadoras, y problemas específicos que afectan a mujeres y jóvenes trabajadores y trabajadoras.

Las normas laborales internacionales se acuerdan todos los años en la CIT. Estas normas tienen el respaldo de un sistema de supervisión único que ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican (aceptan). La OIT examina periódicamente la aplicación de las normas en los Estados miembros para sugerir áreas en las que podrían aplicarse mejor. Cuando encuentra problemas, la OIT ayuda a esos países mediante el diálogo social y la asistencia técnica.

El nuevo Convenio N.º 190 sobre violencia y acoso, acordado en la CIT en 2019, es la primera norma internacional de este tipo que reconoce el derecho universal al trabajo en un mundo laboral libre de violencia y acoso, y también establece un marco claro para ponerle fin.

“*El histórico Convenio contra la violencia y el acoso en el trabajo es la culminación de una campaña excepcional para esta nueva norma global, y ahora los esfuerzos se centrarán en asegurar que sea ratificado por los gobiernos y puesto en acción.*”

Sharan Burrow, Secretaria General,
Confederación Sindical Internacional (CSI)

1.1

¿Qué es la violencia y el acoso?

El Convenio C190 de la OIT define la **violencia y el acoso** como *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”*

La violencia y el acoso se manifiestan de muchas formas, tales como:

- ➔ Violencia física, incluidos agresión, abuso físico y homicidio
- ➔ Violencia psicológica (maltrato verbal y emocional), incluidos acecho, intimidación, amenazas, abuso verbal y comportamiento hostil
- ➔ Violencia en línea, a través de la tecnología e Internet, incluidas amenazas, insultos, comentarios abusivos, ciberacoso, ciberacecho, insultos, ciberhostilidad, incitación al odio, comentarios abusivos y envío de imágenes obscenas
- ➔ Acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, caricias, atención y violación
- ➔ Hostigamiento e intimidación
- ➔ Violencia económica, incluida la negación o el uso indebido de recursos o servicios, el incumplimiento de responsabilidades económicas y medidas que tengan consecuencias económicas negativas
- ➔ Prácticas, condiciones y modalidades de trabajo abusivas que provoquen daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos
- ➔ Violencia doméstica

Puede haber violencia y acoso en el lugar de trabajo físico, en lugares privados o públicos, así como en eventos y actividades relacionados con el trabajo.

La violencia y el acoso tienen sus raíces en los sistemas de poder y control. Los agresores usan el poder y el control para infligir daño y maltratar a la víctima o sobreviviente. Puede tener su origen en una o varias desigualdades que se entrecruzan o interseccionales. En cada caso hay un agresor que ejerce la violencia y una víctima o sobreviviente.



Los términos “víctima” y “sobreviviente” se utilizan para describir a las personas que han sufrido violencia y acoso. Ambos términos pueden ser adecuados, pero se pueden usar en diferentes contextos. Víctima se usa comúnmente en el sistema penal, el judicial y el médico y es útil porque otorga ciertos derechos ante la ley. Pero algunas personas prefieren el término sobreviviente, ya que implica empoderamiento y tiene connotaciones más positivas.

En el mundo laboral, existe un sistema de relaciones creado por los diferentes roles que tienen los trabajadores o trabajadoras en la organización jerárquica del proceso de trabajo. Estos diferentes roles significan que algunas personas trabajadoras tienen más poder y otras menos. Las diferencias de poder, ya sean jerárquicas o basadas en género, raza o clase, conducen a la desigualdad.

Cuando las personas trabajadoras experimentan discriminación o desigualdad por más de una razón, sufren discriminación múltiple e interseccional. Se genera otra capa más de desigualdad que aumenta el riesgo de violencia y acoso. (Por más información véase la sección 1.3)

Los agresores con frecuencia forman parte de la organización: empleadores, gerentes, supervisores, pares, colegas. También cometen violencia y acoso personas ajenas a la organización: terceros, incluidos clientes, pacientes, contactos comerciales, proveedores de servicios y el público. Es común para las personas que trabajan en sectores como el transporte, el comercio minorista, la hotelería, la salud, la educación y el entretenimiento, donde se desempeñan funciones con clientes, pacientes o público. También lo sufren trabajadoras y trabajadores informales de las autoridades públicas.

El entorno laboral, la forma en que se organiza el trabajo y la forma en que se trata a trabajadoras y trabajadores, incluidas las deficientes medidas de prevención y protección en el lugar de trabajo, la falta de mecanismos claros de información y denuncia y las barreras para afiliarse a un sindicato, pueden generar condiciones en las que la violencia y el acoso sea más probable.

Las prácticas o condiciones laborales abusivas pueden aumentar el riesgo de estrés y peligros psicosociales relacionados con el trabajo, así como la violencia física. Entre las prácticas abusivas se encuentran:

- ➔ acuerdos de trabajo precarios
- ➔ no dar pausas de descanso
- ➔ aislar a trabajadoras o trabajadores
- ➔ retener información
- ➔ asignar tareas no acordes a las capacidades de la persona
- ➔ marcar metas y plazos imposibles de cumplir
- ➔ exceso de supervisión o vigilancia
- ➔ obligar a trabajar horas insociables innecesariamente, lo que puede hacer que los viajes hacia y desde el trabajo sean peligrosos
- ➔ obligar a viajar innecesariamente
- ➔ acoso a la maternidad o embarazo (que incluye no realizar adaptaciones razonables para las mujeres embarazadas, aislar a las mujeres embarazadas, asignarles tareas de ínfima categoría)
- ➔ no poder ir al baño
- ➔ retener documentos de viaje como pasaportes (común en trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes)

“ No tengo cama en el tren para descansar Tengo que dormir al lado del baño y usar una sábana como cortina para hacer una división entre los pasajeros y yo.

Mujer asistente de tren, Bangkok

□ En India, el sindicato de transporte estatal de Maharashtra Kamgar Sanghatana (MSTKS) llevó a cabo una encuesta que reveló que más del 60% de las mujeres embarazadas que trabajaban como conductoras de buses habían sufrido abortos espontáneos debido a las difíciles condiciones laborales. El sindicato realizó una campaña que incluyó cobertura en los medios de comunicación, para intentar que se asignaran tareas de oficina más ligeras a las mujeres embarazadas. Si bien el sindicato no tuvo éxito al respecto, logró una licencia extendida por maternidad.

“ En las zonas rurales, las condiciones de las carreteras suelen ser muy malas. Muchas trabajadoras sufren abortos espontáneos por tener que estar en buses en movimiento, de pie todo el día. Después de realizar la encuesta... el sindicato pudo negociar tres meses extra de licencia por maternidad para las trabajadoras. Es una gran victoria para nosotras... Fue posible porque las mujeres crearon una red muy fuerte que hizo visible el problema.

Sheela Naikwade, Vicepresidenta, Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS), India

Es común que trabajadoras y trabajadores acepten la violencia y el acoso como “parte del trabajo” y no lo denuncien. Por ejemplo, en el Reino Unido, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) detectó que 56% de los trabajadores y trabajadoras que habían experimentado violencia en el trabajo no lo denunciaban a su empleador.¹

Existen muchos motivos para esto. Es posible que las personas teman perder su trabajo o perder oportunidades profesionales. A veces, simplemente se ve como una parte inevitable de conseguir o mantener el trabajo. A menudo, no existen políticas laborales adecuadas en las que trabajadoras y trabajadores puedan confiar para informar de manera segura y que se trate su caso. O el empleador podría no tomar en serio la denuncia o reírse. Si trabajadoras y trabajadores se sienten descreídos o no se ha hecho nada para cambiar la situación en el pasado, es posible que no se presenten denuncias o quejas y que sientan impotencia.



La violencia y el acoso tienen graves consecuencias negativas para la salud de las personas.

Psicológicas

- Ira, ansiedad, conmoción, miedo y estrés
- Problemas de salud mental que incluyen trastorno por estrés postraumático, depresión y ansiedad.
- Pérdida de motivación y deseo de ser productivas, baja moral.
- Pérdida de confianza y autoestima, sensación de aislamiento.

Físicas

- Alteraciones del sueño, dolores de cabeza y migrañas, mayor riesgo de enfermedades cardíacas, trastornos digestivos, disminución de la fuerza física y molestias musculoesqueléticas, todas relacionadas con la ansiedad y el estrés.
- Problemas de salud sexual y reproductiva
- Lesiones físicas inmediatas e incluso la muerte debido a un ataque físico, violación o suicidio

Laborales/sociales

- Dificultad para volver a trabajar, pérdida de jornadas laborales, mal desempeño laboral, pérdida de interés
- Aislamiento social de compañeras, compañeros de trabajo, amigas, amigos y familiares.
- Miedo a clientes o al público
- Efectos perjudiciales en ingresos, en ascenso profesional y despidos
- Compañeras y compañeros de trabajo también pueden sufrir estrés y miedo. Si una persona falta o tiene mal desempeño, sus colegas pueden tener que lidiar con una mayor carga laboral.

La violencia y el acoso generan costos para los empleadores.

➔ Es un buen argumento para utilizar al negociar con los empleadores.

- Alta rotación de personal, ausentismo, uso de licencias por enfermedad y costos por discapacidad a largo plazo
- Mayor riesgo de errores y accidentes
- Baja moral, rendimiento, pérdida de productividad y de motivación
- Costos legales en investigaciones, responsabilidades y resolución de casos
- Costos de reputación y clientes que experimentan una menor calidad de servicio

También ejerce presión y afecta la calidad de los servicios públicos y privados.

➔ Es un buen argumento para presionar al gobierno.

- Costos de rehabilitación a largo plazo para sobrevivientes
- Beneficios de desempleo y prestaciones sociales y nueva capacitación
- Costos legales y penales
- Atención médica y asesoramiento
- Pérdida del PIB debido a personas que faltan a su empleo remunerado

1.2

¿Qué es la violencia y el acoso por razón de género?

Se entiende por **violencia y acoso de género** “*violencia y acoso dirigido a personas por su sexo o género o que afectan en particular de manera desproporcionada a personas de un sexo o género.*” La violencia y el acoso contra las mujeres por ser mujeres es violencia y acoso de género. La violencia y el acoso contra personas que no se ajustan a los roles de género tradicionales o que se percibe que no se ajustan a los roles de género tradicionales también es violencia de género.

¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?

El sexo y el género a menudo se han utilizado indistintamente, sustentados en ideas sobre el determinismo biológico (que nuestro comportamiento está controlado por nuestra biología). Sin embargo, actualmente es más común entender que sexo y género son dos conceptos diferentes.

➔ **SEXO** se refiere a las características que están determinadas biológicamente.

Nuestro sexo está determinado por nuestros cromosomas (conjuntos de genes que tenemos los seres humanos): generalmente **masculinos** (cromosomas XY) o **femeninos** (cromosomas XX). Se distingue por nuestras características sexuales primarias que están presentes al nacer y características sexuales secundarias que se desarrollan durante la pubertad.²

➔ **GÉNERO** se refiere a las características que se construyen y aprenden socialmente.

Nuestro género generalmente se expresa en términos de masculinidad y feminidad, y está determinado por factores culturales, económicos e históricos. Estos factores crean “estereotipos de género”, visiones generalizadas sobre las características y roles que deben tener hombres y mujeres: cada “género” viene con un conjunto de expectativas sobre lo que significa ser hombre o ser mujer. Los estereotipos comunes de género incluyen que a las niñas les gusta jugar con muñecas, los niños prefieren el fútbol; las mujeres son cariñosas y amables, los hombres son agresivos y fuertes; las mujeres son emocionales, los hombres no deberían serlo.

Pero estos estereotipos de género no son fijos: no tenemos que seguirlos si no se ajustan a lo que somos o queremos ser. El género es fluido y existe un espectro. El género con el que alguien se identifica puede no coincidir con el sexo que le asignaron al nacer y hay muchas formas en que se puede expresar la **identidad de género** (sentido personal de nuestro propio género).



Interpretar que **sexo y género** son dos conceptos diferentes tiene ahora nuevos enfoques. Investigaciones científicas demuestran que algunas características que parecen ser el resultado del sexo en realidad pueden ser causadas por factores sociales (por ejemplo que las mujeres sean más pequeñas en general porque han recibido históricamente menos proteínas que los hombres).

¿Cuáles son las causas fundamentales de la violencia y el acoso de género?

La violencia y el acoso pueden afectar a cualquier persona. Pero las mujeres corren más riesgo. Se debe a la posición desigual de las mujeres en la sociedad. Por este motivo a la violencia y acoso de género a veces se la denomina violencia contra la mujer. La Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que una de cada tres mujeres sufrirá violencia de física y/o sexual en su vida.³ El subregistro de casos significa que es probable que la verdadera estadística sea mucho más alta.

La violencia y el acoso de género es consecuencia de la desigualdad entre mujeres y hombres.

La violencia y el acoso de género es causada por roles de género desiguales y relaciones de poder entre hombres y mujeres en la sociedad. Esta desigualdad tiene su origen en el patriarcado: sistema opresivo creado socialmente en el que los hombres tienen más probabilidades de ocupar puestos de poder, liderazgo, autoridad y privilegios. Establece roles y relaciones de género que refuerzan las normas sociales que perpetúan actitudes, estereotipos, comportamientos nocivos y formas interseccionales de discriminación.

Las desigualdades estructurales suponen que el trabajo generalmente se divida entre hombres y mujeres de acuerdo con los roles y estereotipos de género establecidos. Los estereotipos perjudiciales hacen que algunos trabajos sean considerados “trabajo de mujeres”. Esto conduce a la segregación en el trabajo. Las mujeres se agrupan en puestos de trabajo en función de cómo la sociedad percibe los roles de las mujeres. Las aptitudes profesionales necesarias para estos trabajos se perciben como “naturales” para las mujeres y, por lo tanto, menos calificadas e infravaloradas. Como resultado, las mujeres generalmente terminan en trabajos de menor categoría, con menos oportunidades y generalmente ganan menos que los hombres. Incluso cuando tienen el mismo trabajo o trabajos similares, a las mujeres se les paga menos. Esto provoca desigualdad salarial de género.

Además, las mujeres continúan enfrentándose a una doble carga: realizan la mayor parte del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, además del trabajo remunerado fuera del hogar.

En todo el mundo, el trabajo doméstico generalmente no se valora como “verdadero trabajo”, ni lo reconoce como tal la legislación laboral, porque las aptitudes necesarias (cocinar, limpiar y cuidar) se consideran “naturales” para las mujeres. Por este motivo, el trabajo doméstico —mayoritariamente realizado por mujeres— tiene algunos de los salarios y condiciones laborales más bajos, y en algunos incluso se lucha por conseguir un salario; la comida y un lugar para dormir se pueden utilizar como forma de pago

“ El maltrato, o la mera amenaza de maltrato, nos hace trabajar una cantidad de horas excesiva, aceptar salarios muy bajos o nulos y realizar tareas peligrosas. Nos desesperamos, estamos lastimadas, heridas y, a veces, rotas. El trabajo doméstico es una ocupación donde abunda la esclavitud en el mundo actual. Algunas de nosotras somos secuestradas, no se nos permite salir nunca de la casa donde estamos empleadas, y algunas somos víctimas de violación, tortura y homicidio.

Novelita V. Palisoc, integrante del Comité Ejecutivo, FITH, Asia⁴

Estas desigualdades muestran que las mujeres carecen de poder negociador y representación en el trabajo y en la sociedad, lo que las hace más vulnerables a la violencia y el acoso. Sucede especialmente cuando se trabaja en los trabajos más informales y precarios, donde las mujeres son mayoría.

Las desigualdades de poder por motivo de género también establecen qué comportamientos y normas se consideran adecuados para hombres y para mujeres. Se anima a los hombres a ser activos, fuertes, poderosos, controladores y combativos. A las mujeres se les enseña a ser débiles, pasivas, sumisas, cariñosas y sensibles.

Mientras tanto, a menudo se considera que el valor de una mujer reside en su belleza y cuerpo. Las mujeres llegan a ser vistas y tratadas como posesiones u objetos, en lugar de seres humanos con derecho a ser tratadas con igualdad y respeto.

3 Violencia contra la mujer – Notas descriptivas, OMS (2017) <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 Acoso y violencia de género contra trabajadoras domésticas – Relatos de casos en Asia, FITH (2020) (en inglés) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

En 2019, el gobierno de Uganda propuso un plan para promover la industria turística del país con un concurso de belleza “Miss Curvy” y sugería agregar “mujeres con curvas y atractivas” a la información que enumera las atracciones de Uganda.

Estas normas de género son perjudiciales tanto para hombres como para mujeres: refuerzan las desigualdades de género y crean una cultura de masculinidad tóxica. Las normas de género establecen el derecho de los hombres a abusar de las mujeres y hacen que los hombres se sientan con derecho a dominar el cuerpo de las mujeres. Los hombres que no se adecuan a este estereotipo se enfrentan con frecuencia a la discriminación.

La violencia y el acoso de género es una cuestión de poder y control, y se utiliza como forma de mantener a las mujeres en una posición desigual, particularmente cuando intentan hacer valer un reclamo de poder. La evidencia muestra que cuando las mujeres ingresan a ocupaciones no tradicionalmente “femeninas” o a puestos de alto nivel, con frecuencia enfrentan violencia y acoso.

Cuando las mujeres denuncian actos de violencia y acoso, con frecuencia son silenciadas. Se soslayan o se descrece, y la gravedad de los ataques puede llegar a minimizarse o se les puede decir que lo tomen como “una broma” o “un cumplido”. Esto hace que tengan miedo de denunciar. Las mujeres, en particular quienes están en situaciones laborales más vulnerables, pueden temer represalias, a perder su trabajo o a que la violencia y el acoso empeoren. En algunos casos, a quienes presentan quejas se les puede exigir que firmen un acuerdo de confidencialidad, lo que las silencia aún más para que no hablen. La violencia y el acoso de género pueden llegar a ser vistos como “normales” o “parte del trabajo”.

Las mujeres que enfrentan múltiples formas de discriminación interseccional, como las que tienen que ver con clase, raza, edad, situación migratoria o condición de discapacidad, pueden correr aún más riesgo de sufrir violencia y acoso, y también pueden tener dificultades para acceder al apoyo que necesitan.

“ En muchos casos está oculta porque, desde el punto de vista de la víctima, salvar su trabajo y sus ingresos es mucho mejor que tener que hablar sobre la violencia y arriesgarse a perder su trabajo. La violencia termina reducida a la clandestinidad.

Patricia Nyman, Coordinadora nacional de género, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), Sudáfrica

“ Nuestras integrantes enfrentan acoso y violencia en el trabajo. Muy a menudo tienen miedo de quejarse de la transgresión de sus derechos por miedo a perder su trabajo o son demasiado tímidas para hablar de ello abiertamente...

Nataliya Levytska, Vicepresidenta, Confederation of the Free Trade Unions (KVPU), Ucrania⁵

Una dirigente sindical de una multinacional minera sufrió agresiones verbales de sus colegas varones. También fue agredida sexualmente por uno de sus jefes. Después de denunciarlo, otra mujer realizó acusaciones similares. La empresa no hizo nada.⁶

Sector minero, Colombia

En Marruecos, una joven que trabaja en el sector aeroespacial denunció haber sido acosada sexualmente por su supervisor. La empresa la acusó de inventar la historia y la presionó para que retirara la denuncia. Le dijeron que tendría efectos negativos en la reputación de la empresa. Debido a que la mujer no tenía pruebas de haber sido acosada, la empresa no hizo nada y ella terminó dejando su trabajo.⁷

Sector aeroespacial, Marruecos

5 Ratificar el Convenio 190 de la OIT, EI (2019) (con subtítulos en inglés) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

6 La crisis oculta de la violencia en el lugar de trabajo contra las mujeres, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/es/la-crisis-oculta-de-la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo-contra-las-mujeres>

7 La crisis oculta de la violencia en el lugar de trabajo contra las mujeres, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/es/la-crisis-oculta-de-la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo-contra-las-mujeres>

Culpar a la víctima (responsabilizarla en lugar de responsabilizar al agresor) es otro resultado de la desigualdad de género. Con demasiada frecuencia, cuando las mujeres denuncian violencia y acoso, se culpa a sus acciones o comportamiento: lo que llevaban puesto, se dice que estaban “llamando la atención” o “pidiendo que les sucediera”, o que no se resistieron. Tal vez se les diga que cambien su comportamiento y sigan ciertas reglas para garantizar su seguridad. Este tipo de culpabilización de las víctimas todavía ocurre dentro de nuestros propios sindicatos.

Pero nada justifica la violencia y el acoso, y el comportamiento de las mujeres nunca puede tomarse como consentimiento para el maltrato. Cuando se culpa a una mujer, se refuerzan las desigualdades de género. Es el comportamiento del agresor lo que debe abordarse. Es el agresor quien debe asumir la responsabilidad de cambiar su comportamiento y acciones. Culpar a las víctimas nos impide combatir el problema fundamental: la forma en que las normas de género nocivas y las desigualdades conducen a la violencia de género.

“ Cuando las mujeres son víctimas de injusticia y acoso en el lugar de trabajo o en su casa, piensan que tienen la culpa. Fuimos condicionadas a ello. Incluso yo solía echarme la culpa, de que debí haber cometido algún error y por eso me pasó a mí.

Harshala Patil, conductora de autobús, India

Dado que la violencia y el acoso de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, la violencia y el acoso refuerzan la desigualdad de género. Puede significar que menos mujeres ingresen al mundo laboral (mayor disparidad en la participación de las mujeres en la fuerza laboral) y que las mujeres reciban un salario menor que los hombres (mayor desigualdad salarial de género). También significa que las mujeres continúan trabajando en sectores peor remunerados y en trabajos de menor categoría (segregación ocupacional).

Tipos de violencia y acoso de género

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es lenguaje y comportamiento relacionados con la sexualidad que no es deseado, ni bienvenido, ni correspondido, sino ofensivo y causa daño.⁸ Sea cual fuere la intención del agresor, lo que importa es el efecto que el comportamiento tiene en la víctima o sobreviviente. Es una expresión de poder y control que pretende intimidar y degradar.

Puede ser perpetrado por una amplia gama de personas, incluidos colegas, supervisores, subordinados y terceros. Da lugar a un entorno laboral inseguro y hostil para la persona que lo padece, así como para testigos, compañeras y compañeros de trabajo, y puede tener graves costos personales, sanitarios, económicos y sociales.

Las mujeres se ven afectadas por el acoso sexual de manera desproporcionada. Se debe a las desigualdades de poder que existen entre mujeres y hombres, lo que significa que se convierten los cuerpos de las mujeres en objetos sexuales. Una encuesta de la Unión Europea (UE) demuestra que en la UE entre el 40 y el 50% de las mujeres ha sufrido avances sexuales o contacto físico no deseados, u otras formas de acoso sexual dentro y fuera del trabajo.⁹ De manera similar, estudios realizados en Japón, Malasia, Filipinas y Corea del Sur muestran que entre el 30 y el 40% de las mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo.¹⁰

➔ El acoso sexual *quid pro quo* es cuando a una trabajadora se le pide un favor sexual a cambio de una ventaja laboral. Existe un creciente reconocimiento de la “sextorsión” como forma cada vez más común de violencia de género, a la que se enfrentan en particular las personas que tienen trabajos precarios e informales.¹¹

8 Por más información véase: El acoso sexual en el mundo del trabajo, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

9 Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE, Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA) (2014) <https://fra.europa.eu/es/publication/2020/violencia-de-genero-contra-las-mujeres-una-encuesta-escala-de-la-ue-resumen-de-las>

10 Estadísticas sobre violencia contra las mujeres y las jóvenes, ONU Mujeres <https://www.endvawnow.org/es/articles/299+fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectivas y acción sindical, OIT (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf

“Un empleador piensa que te puede acosar sexualmente a cambio de una oportunidad de trabajo. Muchas mujeres con frecuencia terminan por ceder para conseguir algo de trabajo y dinero para alimentar a sus familias. Tenemos casos en los que el jefe ha dicho: “Si te conviertes en mi novia, puedes conducir mi coche o... puedes seguir trabajando en la oficina”.

Agnes Mwongera, Conductora de autos contratados en línea, Sindicato de Trabajadores del Transporte de Kenia (TAWU), Kenia

“En Malaui, muchas mujeres dicen que han sido acosadas pero no saben dónde hacer la denuncia. El acoso sexual proviene con frecuencia de alguien que usa su poder para aprovecharse de la pobreza. Los hombres poderosos, como gerentes y supervisores, utilizan sus puestos para acosar a mujeres que desean renovar su contrato. Estos hombres usan el sexo como si fuera ‘parte del trabajo’. Muchas mujeres pobres, si quieren que les renueven sus contratos, creen que tienen que tener relaciones sexuales con el jefe. Esto sucede en especial cuando las muchachas tienen un trabajo precario. Los jefes se acuestan con muchas chicas. Esto también propaga el VIH/SIDA y empeora el ciclo de la pobreza.

Zione Leah Pakulantanda, Responsable de proyectos, Hotel, Food Processing and Catering Workers Union (HFPCWU), Malaui

➔ El ambiente de trabajo hostil es entendido como una conducta, comportamiento o lenguaje que crea un ambiente intimidante, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

“...El acosador era el jefe de editores de mi oficina. Comenzó cuando me pidió para hablar de un tema de la oficina después del horario de trabajo... Aunque traté de poner excusas para no encontrarme con él después del trabajo, logró encontrar una manera de reunirse conmigo... Fui acosada sexualmente. Fue desgarrador y no he podido compartir mi historia con mis amigos y amigas o mis colegas en la oficina... El estrés me hizo renunciar a mi trabajo. Siguió tratando de encontrarme e incluso anduvo preguntando a mis amigas y amigos cercanos que todavía trabajan con él en la sala de redacción... La experiencia me quitó la confianza en mí misma y la esperanza.

Periodista, Yakarta, Indonesia

El acoso sexual puede manifestarse de muchas formas diferentes:

- **Físico:** contacto físico no deseado e innecesario, como tocar, acariciar, abrazar o besar, agresión física, proximidad innecesaria.
- **Verbal:** comentarios sexualmente sugerentes u ofensivos, insultos, bromas, insinuaciones o preguntas sobre la vida privada, apariencia física, identidad de género u orientación sexual; invitaciones o solicitudes sexuales inapropiadas.
- **No verbal:** mirada fija o lasciva impropia; recibir regalos o que se muestren imágenes ofensivas, sexualmente explícitas; exposición indecente; cualquier gesto que tenga una connotación sexual.
- **Violencia en línea:** recibir correos electrónicos o mensajes no deseados, ofensivos o sexualmente explícitos; avances inapropiados en línea, incluso mediante el uso de plataformas de reuniones virtuales.

“ Estaba en la fiesta de Navidad de la oficina cuando el director de la empresa me tocó de manera inapropiada. Intenté presentar una denuncia ante la policía, pero dijeron que no había pruebas suficientes. Una colega me dijo que le había hecho lo mismo a ella.

Trabajadora, Sector eléctrico, Suecia

Es demasiado común que exista una cultura cotidiana de acoso sexual en espacios públicos y privados, incluidos los lugares de trabajo. Con frecuencia se dice que es “parte del trabajo” o que son “bromas”. Sin información o apoyo, muchas mujeres no lo denuncian. Según una encuesta del Reino Unido, el 85% de las mujeres de entre 18 y 24 años había recibido atención sexual no deseada en lugares públicos y al 45% las habían tocado sexualmente cuando no lo deseaban.¹²

El Vicerrector Académico se acercó a una mujer que trabajaba en una Universidad y le dijo que estaba interesado en ella. Ella trató de decirle que no le interesaba, pero comenzó a acosarla, y a decirle a ella y a las demás personas que quería estar con ella. Usó su cargo para alentar a sus colegas a obligarla a aceptar. Los colegas le enviaban mensajes y la llamaban para presionarla, se negaron a pagarle el salario y hasta la amenazaron de muerte.¹³

Ethiopian Teachers Association (ETA), Etiopía

VIOLENCIA FÍSICA

La violencia física es el uso de la fuerza física con la intención de causar daño físico, sexual o psicológico, o que tiene o puede tener como resultado esos daños. Incluye agresión física y abuso, como golpes, bofetadas, patadas, empujones y pellizcos. En casos extremos, puede terminar en homicidio.

Las trabajadoras de la confección en Marruecos denuncian abusos físicos y verbales, que incluyen pellizcos y bofetadas. A algunas incluso las golpean con las prendas que están haciendo si se considera que no trabajan lo suficientemente rápido.¹⁴

Sector confección, Marruecos

Murni (no es su verdadero nombre) trabajaba para una familia en el este de Yakarta, Indonesia. Se encargaba de cocinar, limpiar y lavar la ropa. La empleadora era muy abusiva, no le pagaba ningún salario, le daba comida insuficiente, le impedía salir de casa o tener contacto con cualquier persona excepto con ellos. También la golpeaba con objetos físicos, le echaba agua caliente y la quemó con una plancha, amenazándola con que cualquier resistencia conduciría a un trato más severo. Un día, acusó a Murni de estar interesada en su marido. La castigó quitándole la ropa y la agredió en la vagina. También obligó a dos trabajadores domésticos varones que también empleaba a violar a Murni. En otra oportunidad, obligó a Murni a comer heces de gato, lo que provocó que Murni desarrollara tuberculosis. Después de que la lastimara gravemente en la boca con una escoba, Murni se escapó bajando por el cable de televisión. Corrió directamente al puesto de policía del barrio. Estaba extremadamente desnutrida, pesaba solo 25 kg.¹⁵

12 Resultado de encuesta sobre experiencias de acoso sexual de mujeres, de la organización End Violence Against Women (2016) (en inglés) <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 Trabajando para acabar con la violencia de género en el ámbito escolar, IE (2019) https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendstrgbv_spanish_hires

14 La crisis oculta de la violencia en el lugar de trabajo contra las mujeres, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/es/la-crisis-oculta-de-la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo-contra-las-mujeres>

15 Acoso y violencia de género contra trabajadoras domésticas – Relatos de casos en Asia, FITH (2020) (en inglés) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

MALTRATO PSICOLÓGICO

Se entiende por maltrato o abuso psicológico el uso del poder que tenga la intención, que tenga como resultado o sea capaz de generar consecuencias psicológicas en la víctima o sobreviviente. Abarca una gran variedad de formas de abuso verbal y no verbal, acoso psicológico y sexual, hostigamiento, presión, intimidación y amenazas, y acecho. Incluye comentarios sexistas o misóginos y acoso, amenazas e intimidación por razón del género de una mujer, como amenazas de violación.

“ *Las bromas o comentarios con contenido machista o humillante... expresiones sexistas, racistas, misóginas, xenófobas son... muy comunes.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal, Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

Myriam Leroy es periodista independiente y autora belga. Fue víctima de acoso cibernético, insultos violentos y amenazas de violación y muerte en línea.

“ *Miles de insultos y amenazas de violación, cientos de amenazas de muerte, todo siempre con connotación sexual. Fotomontajes de mi rostro cubierto de esperma y moretones, mi cabeza atornillada sobre un cadáver desnudo, etc... Seguí trabajando y comportándome en las redes sociales como si nada hubiera pasado, al menos fingiendo que todo esto no me afectaba, solo para no dar a los acosadores la señal de que habían ganado. Pero la policía patrullaba frente a mi casa, un guardia de seguridad me acompañaba al trabajo, solo salía de mi casa disfrazada, y... estaba aterrorizada...*

La mayoría de mis colegas trataban mi “caso” desde la perspectiva de que “yo me lo había buscado”. Nadie planteaba lo que parece ser más destacado en esta historia: la dimensión misógina de los atentados.

La increíble violencia... (silenciándome con humillación sexual) y el hecho de que prácticamente todo era obra de hombres...¹⁶

Myriam Leroy, Association des Journalistes Professionnels (AJP), Bélgica

El **hostigamiento o intimidación** (en ocasiones se utiliza el término en inglés **bullying**) es el uso de la fuerza, la coerción, la intimidación, el menosprecio, la dominación o la amenaza para causar daño. Puede ser individual o grupal. Cuando un grupo de trabajadores utiliza el abuso y el acoso físico y emocional para atacar a una persona se lo considera **acoso laboral** (muchas veces se usa el término en inglés **mobbing**).

VIOLENCIA ECONÓMICA

Existe violencia económica cuando alguien controla los recursos financieros de otra persona sin el consentimiento de esta o hace un mal uso de esos recursos. Comprende todo acto o comportamiento que cause un daño económico a una persona. La modalidad puede ser, por ejemplo, restringir el acceso a recursos financieros, a educación o al mercado laboral, o no cumplir con responsabilidades económicas, como la pensión alimenticia. A menudo forma parte de la violencia doméstica. En el lugar de trabajo, la modalidad puede ser despedir a alguien por negarse a reaccionar ante insinuaciones sexuales, o promover o degradar a alguien por razones sexistas o discriminatorias.

Por ejemplo, las trabajadoras domésticas suelen sufrir violencia económica de la parte empleadora. Puede ser que no le paguen un salario o le paguen muy poco, que posterguen el pago de salarios o exijan horas de trabajo o deberes excesivos sin una compensación suficiente. Así la parte empleadora ejerce el control de la persona trabajadora. La violencia económica y sexual a menudo están relacionadas en la modalidad de chantaje sexual, como cuando un empleador amenaza con despedir a una trabajadora doméstica a menos que brinde servicios sexuales. Esto también es común en trabajadoras migrantes, muchas de las cuales son trabajadoras domésticas.

16 Para leer más testimonios de mujeres periodistas se puede consultar: Testimonios de trabajadoras, FIP, (2017) (en inglés) <https://www.ifj.org/es/actividades/campanas-de-la-fip/dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer.html>

▼ VIOLENCIA DOMÉSTICA

La violencia doméstica es la forma más generalizada de acoso y violencia de género. En todo el mundo, aproximadamente el 35% de las mujeres han padecido violencia física o sexual de la pareja íntima o violencia sexual fuera de la pareja en su vida. La mayoría de las veces es violencia de la pareja íntima. En algunos estudios nacionales esta cifra puede llegar al 70%.¹⁷

- ➔ Según un estudio de Canadian Labour Congress (CLC), en ese país el 33% de las personas encuestadas dieron cuenta de violencia doméstica de una pareja íntima, y las mujeres tienen más probabilidades de experimentarla que los hombres. El 38% de quienes experimentaron violencia doméstica dijeron que afectó su capacidad para ir a trabajar y el 82% dijo que perjudicó su desempeño laboral.¹⁸
- ➔ Un estudio realizado por sindicatos afiliados a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) concluye que el 75% de los 15.561 trabajadoras y trabajadores encuestados (de los cuales el 98% eran mujeres) habían tenido experiencias directas (47%) o indirectas (28%) de violencia doméstica. De quienes tuvieron experiencias personales de violencia doméstica, el 92% informó que afectaba su capacidad para trabajar.¹⁹

La violencia doméstica es la violencia y el acoso que sucede entre miembros de la familia o núcleo familiar. También puede provenir de exparejas. La violencia doméstica también se conoce como “maltrato doméstico”, “violencia familiar” o “violencia de la pareja íntima”.

Puede adoptar muchas formas, entre las que se pueden mencionar:

- ➔ **Control coercitivo:** un acto o patrón de actos de agresión, coerción sexual, amenazas, humillación e intimidación utilizados para dañar, castigar o asustar

- ➔ **Abuso psicológico o emocional,** que incluye humillación, amenazas, intimidación e insultos
- ➔ **Abuso físico:** como golpes, bofetadas, puñetazos, patadas, empujones, confinamiento
- ➔ **Abuso sexual,** que abarca violación, actividades sexuales por la fuerza, acusaciones sexuales, embarazo forzado o interrupción obligada del embarazo
- ➔ **Violencia económica o financiera,** como impedir que una persona consiga trabajo, quitarle el dinero, controlarle las finanzas
- ➔ **Acoso y acecho**
- ➔ **Abuso en línea:** amenazas, compartir información confidencial o íntima en redes sociales

Cualquier persona puede sufrir violencia doméstica. Pero es más probable que las mujeres sean víctimas o sobrevivientes y los hombres predominantemente los agresores. Se debe a que la violencia doméstica es una cuestión de poder y control y tiene sus raíces en las desigualdades entre mujeres y hombres.

La violencia doméstica tiene efectos devastadores sobre la salud física y psicológica, así como consecuencias económicas para las mujeres.

Aunque la violencia doméstica comienza en el hogar, puede afectar el mundo laboral. Quienes han sufrido perjuicios pueden necesitar un tiempo libre del trabajo para recuperarse. Los agresores pueden acechar o amenazar a las víctimas o sobrevivientes en sus lugares de trabajo, impedirles que vayan a trabajar o retener sus ingresos. Como resultado, puede haber llegadas tarde al trabajo, ausencia o mal desempeño laboral por la afectación. Puede provocar que pierdan el trabajo, lo cual es desastroso para esas personas: sin la independencia económica que ofrece un trabajo, no pueden escapar de la violencia.

17 Hechos y cifras: poner fin a la violencia contra las mujeres, ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 Resultados de la encuesta ¿Puede ser seguro el trabajo cuando el hogar no lo es?, CLC (2014) (en inglés) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 Efectos de la violencia doméstica en los lugares de trabajo en India, ITF (2020) (en inglés) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

La violencia doméstica también puede afectar a compañeras y compañeros de trabajo de la persona. Los agresores pueden amenazar o herir a compañeras y compañeros de trabajo. La persona que sufre de violencia doméstica puede estar distraída o cansada y bajo tanta presión que se encuentra menos alerta en el trabajo. Esto puede generar riesgos de seguridad y salud en el trabajo para ella y sus colegas. O puede ser mucho menos productiva, lo que supone más presión sobre compañeras y compañeros de trabajo.

Un estudio de 2019 de ITF con agresores masculinos de violencia doméstica revela que:²⁰

- Los hombres sienten la presión de las normas sociales patriarcales de “ejercer” el control sobre las mujeres, niñas y niños de su familia.
- Los hombres a menudo tratan de justificar sus acciones de violencia doméstica, poder y control.
- Los hombres con frecuencia asocian la violencia doméstica solo con formas físicas y verbales.
- Los trabajadores varones se ven afectados negativamente en el trabajo por ejercer violencia doméstica.
- Los accidentes en el lugar de trabajo causados por encuestados varones afectados por haber perpetrado violencia doméstica ponen en riesgo la seguridad de pasajeros, empleadas y empleados y representan un costo considerable para la parte empleadora.
- Los hombres encuestados necesitan un espacio seguro en el trabajo para compartir sus problemas, hablar sobre sus experiencias y buscar apoyo de asesoramiento profesional que los ayude a reducir su implicación en violencia doméstica.

A pesar del enorme impacto que tiene en el mundo del trabajo, muchas personas siguen creyendo que la violencia doméstica es un problema privado que no debe tratarse en el lugar de trabajo. Pero la violencia doméstica no es un problema privado. Es un problema social.

“ *Es importante porque la violencia en cualquiera de sus formas también afecta el mundo laboral, una mujer que vive violencia en su casa no puede dejar de llevar sus problemas al trabajo, por eso es importante tomar medidas en el lugar de trabajo.* ”

Ana Sanchez Navarro, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), España



Durante la pandemia de COVID-19, la violencia doméstica ha aumentado considerablemente, lo que ha llevado a que la violencia doméstica se conozca como la “pandemia en la sombra”.²¹ Estar confinada en casa con una pareja, sumado al estrés y la presión financiera y otras presiones sobre las familias y el aumento del trabajo a distancia señalan que el hogar no es un lugar seguro para muchas personas trabajadoras. Ahora, más que nunca, la violencia doméstica es un problema del mundo laboral.

20 Violencia doméstica y lugar de trabajo: estudio cualitativo con los hombres, ITF (2019) (en inglés) <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 Covid-19 y violencia contra las mujeres y las niñas: abordar la pandemia en la sombra, ONU Mujeres (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-violence-against-women-and-girls-es.pdf?la=es&vs=1351>

1.3

¿Quién corre mayor riesgo?

Todas las personas se pueden ver afectadas por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pero el riesgo de violencia y acoso puede variar según el sector laboral, la ocupación y las modalidades de trabajo.

▼ TRABAJO CON TERCERAS PARTES

Las personas que tienen interacciones potencialmente inseguras con terceros como parte de su trabajo corren un gran riesgo. La violencia y las amenazas de los clientes son comunes en el sector minorista y de servicios, por ejemplo.

En Australia, Shop, Distributive and Allied Employees Association (SDA) ha estado llevando adelante una campaña para eliminar el abuso y la violencia de clientes en los sectores de comercio minorista, comida rápida, depósito y almacenamiento. En una encuesta en 2017, se concluye que el 85% de 6.000 trabajadoras y trabajadores de comercios minoristas y de comida rápida encuestados habían experimentado abuso por parte de los clientes en el trabajo.²² Desde entonces, el sindicato lleva a cabo una campaña nacional llamada 'No One Deserves a Serve' ("Nadie merece un trato violento"), en una lucha para que los empleadores adopten un enfoque de tolerancia cero ante comportamientos abusivos y violentos y proporcionen formas de denunciarlo.

→ <https://national.sda.com.au/sdaw/>

“ *Quienes integran nuestro sindicato se enfrentan con frecuencia al abuso del público. Queremos que los empleadores se comprometan a eliminar el abuso y la violencia... a largo plazo... Iniciamos un efectivo proceso de diálogo con los empleadores para asegurarnos de adoptar un enfoque conjunto... Hemos desarrollado e implementado capacitación en el sector sobre el abuso y la violencia de clientes que va a pasar a nivel de formación avalada como para obtener un certificado... Un tema común que plantean nuestros miembros es que cuando son objeto de abuso de un cliente, los gerentes no saben cómo lidiar con la situación. Hemos invertido en capacitación para permitir que la gerencia, trabajadoras y trabajadores calmen la situación cuando se agrava...*

También hemos promovido que la parte empleadora considere algunos aspectos como sus políticas de devoluciones. Los comentarios de nuestros miembros sostienen que la política de devoluciones puede afectar la cantidad de abuso que padecen. Si hay una política de devoluciones muy estricta, hay que decir mucho que no a los clientes... Y se generan muchos abusos y enojos de clientes. Luego, cuando los miembros del sindicato llaman un gerente, estos ceden ante el cliente... Esto generaba muchas quejas de nuestros afiliados y afiliadas: que son quienes aplican la política obligatoria, aguantan todo este abuso, y después viene un gerente y cede. Hablamos con los empleadores para ayudarlos a comprender de qué manera sus políticas contribuyen a esto.

Julia Fox, Subsecretaria Nacional, SDA, Australia

La prevención de la violencia y el acoso de terceros es más difícil de controlar, y es posible que no se aborde (o tal vez trabajadoras y trabajadores sientan que no se va a abordar) de la misma manera que si el agresor fuera otro empleado. Está muy generalizado en sectores como el turismo, hoteles, restaurantes, casinos y bares, donde rige la idea de que “el cliente siempre tiene razón”; el consumo de alcohol de clientes y las propinas contribuyen a un mayor riesgo. El empleo en estos sectores es a menudo precario y atípico, lo que aumenta aún más el riesgo.

Trabajadoras y trabajadores del Naga World Hotel Casino en Phnom Penh, Camboya, dan cuenta de agresiones físicas, acoso sexual y de que les arrojaron bebidas calientes en la cara. No hay consecuencias para los clientes abusivos. La gerencia dice que no se puede hacer nada. Se espera que trabajadoras y trabajadores se disculpen con los huéspedes que abusan y sigan trabajando.²³

En el Reino Unido, Unite the Union descubrió que 9 de cada 10 personas empleadas en el sector de hospedajes han sufrido acoso sexual en el trabajo. De quienes informaron haber sufrido acoso sexual, más del 50% dijo que los agresores eran del público. Gran parte de quienes padecieron acoso dijeron que hacía que quisieran dejar el trabajo y les generaba inseguridad y menos confianza en el trabajo.²⁴

En Chicago, Estados Unidos, una encuesta realizada por el Local 1 de UNITE HERE a trabajadoras y trabajadores de hoteles y casinos reveló los niveles de acoso sexual que padecen, principalmente de huéspedes hombres. El 58% del personal hotelero y el 77% de quienes trabajan en casinos que participaron en la encuesta sufrieron acoso sexual de un huésped. Casi la mitad de las camareras de piso encuestadas (49%) se ha encontrado con huéspedes que se expusieron, se mostraron o abrieron la puerta desnudos.²⁵

“ Es posible que la empleada no tenga voz porque es empleada y... como dice el refrán, porque ‘el cliente siempre tiene razón’. Es el tipo de personas a las que se apunta porque no tienen voz para expresarse... Como sindicatos, estamos abogando por políticas de acoso sexual que protejan a estos grupos vulnerables de personas. Estas políticas van a contener procedimientos de denuncia y acción disciplinaria contra los agresores... Los sindicatos también van a incorporar en los convenios colectivos cláusulas que protejan a las trabajadoras del acoso en el mundo del trabajo.

Caroline Busaka, Kenyan Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenia

En el sector de la educación, maestras y profesoras también se enfrentan al abuso verbal, físico y psicológico de estudiantes en las instituciones de enseñanza y, en línea, de estudiantes y padres. Por lo general, reciben comentarios insultantes, acusaciones de conductas inadecuadas con alumnas y alumnos, maltrato sexista y racista y amenazas de muerte.

En el sector del transporte, el abuso verbal y el acoso sexual del público también es común, en particular hacia trabajadoras y trabajadores responsables de verificar boletos y evitar la evasión del pago.

“ A mis colegas les han abofeteado, tirado del pelo, golpeado. Ya teníamos un compañero muerto en el sistema. Las medidas tomadas por los organismos reguladores no han sido efectivas.

Mujer cobradora de boletos, Colombia

23 Trabajadores/as Naga World Hotel Casino, UITA (2019) <https://www.iuf.org/es/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 No estamos en el menú – Encuesta de Unite, Unite the Union (2018) (en inglés) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 Manos afuera y pantalones puestos – Acoso sexual en la industria hotelera en Chicago, UNITE HERE Local 1 (2016) (en inglés) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ *Un cliente... que viajaba a su casa decidió sentarse en el asiento de adelante y presionar sus piernas contra el tablero. Cuando le pedí que las retirara, me dijo que había pagado el viaje, así que podía sentarse como quisiera. Me preguntó por qué trabajaba de conductora siendo una dama tan hermosa. Después me trató de tocar. Fue horrible. Conduje directamente a la comisaría y lo denuncié... El tipo tuvo que pasar a juicio y pagar una multa. Me afectó mentalmente... no me podía quitar la imagen de la cabeza...* ”

Agnes Mwongera, Conductora, Transport Workers' Union of Kenya (TAWU), Kenia

Los trabajos pueden ser aún más riesgosos cuando se manipulan objetos de valor, dinero o medicamentos.

“ *Ya tenemos alrededor de diez personas que han sido robadas a punta de pistola como resultado de viajes que se cobran en efectivo... mujeres conductoras de Uber que han sido violadas debido a los viajes en efectivo. ¿Cuántas personas tienen que ser violadas, asesinadas y agredidas antes de que se dejen de aceptar transacciones en efectivo...?* ”

Representante del gremio de conductores de Uber

Brindar atención a clientes o pacientes que están enfermos, angustiados, con problemas de abuso de sustancias o que toman medicamentos, como sucede en el sector de la salud, también aumenta el riesgo de violencia. El personal de la salud declara algunos de los niveles más altos de violencia. La agresión verbal, la violencia física y el acoso sexual de pacientes y visitantes son comunes. La situación se ve agravada por la inadecuada capacitación y dotación de personal. Un estudio de Trades Union Congress (TUC) en el Reino Unido determinó que 1 de cada 8 personas ha experimentado violencia en el trabajo, con el personal médico y de salud como el grupo que más lo registra (22%).²⁶

“ *Las formas de violencia en el sector de la salud son: abuso verbal de los pacientes y la gerencia, pero también victimización, ciberataques del público. La violencia y el acoso tienen un impacto psicológico... pueden causar depresión, insomnio, disminución de la productividad, altos niveles de ausentismo, por nombrar algunos...* ”

Irene Khumalo, Vicepresidenta, Swaziland Democratic Nurses Union (SDNU), Esuatini

El riesgo de violencia y acoso también aumenta cuando una persona en el trabajo tiene que negar solicitudes o restringir la libertad de las personas. Tratar con información confidencial como parte de las responsabilidades laborales también aumenta el riesgo. Es algo común en el sector público.

TRABAJAR A SOLAS

Trabajar a solas o en aislamiento, sin testigos, también es un factor de riesgo. Puede ser el caso de personas que son subcontratadas y tercerizadas en su trabajo, en la casa de empleadores o clientes, en unidades aisladas o en horas en las que hay poco personal, como en la madrugada.

Por ejemplo, asistentes sociales, que ya están en riesgo debido a la naturaleza pública de su trabajo y son en su mayoría mujeres y trabajadores racializados, comúnmente trabajan solos con personas que quizás no puedan controlar su comportamiento debido a trastornos o lesiones. Esto significa que con frecuencia enfrentan violencia y acoso.

Una encuesta realizada en el Reino Unido por GMB que representa a personal de cuidados concluyó que, durante los últimos cinco años, las trabajadoras y trabajadores de cuidados sufrieron más de 6.000 ataques violentos. El 83% sufrió lesiones tan graves que tuvieron que ausentarse al menos siete días del trabajo.²⁷

26 Una de cada ocho personas sufre violencia en el trabajo, TUC (en inglés) (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

27 El personal de cuidados sufre 6.000 lesiones graves por violencia en el trabajo, GMB (2019) (en inglés) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos trabajan muchas horas por salarios sumamente bajos y están aislados en hogares privados. Como resultado, la intimidación, el abuso y el acoso sexual son comunes. En América Latina, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) concluyó que 8 de cada 10 trabajadoras del hogar han sufrido alguna forma de violencia en el trabajo.

□ Alicia, una trabajadora doméstica migrante de Nicaragua trabajaba para un político en Costa Rica. El hijo del empleador era drogadicto y muchas veces estaba solo en casa todo el día con Alicia. A menudo era violento y agresivo y hacía comentarios y avances sexuales inapropiados hacia Alicia.

Un día, no tenía llaves para entrar a la casa. Se enojó mucho. Cuando logró entrar, se puso agresivo con Alicia. Le puso un cuchillo en la garganta a la vez que la obligaba a desvestirse. Alicia le suplicó que le quitara el cuchillo, pero la obligó a arrodillarse mientras la insultaba a gritos. Luego se masturbó mientras la llamaba por apodos que incluían “perra estúpida, no vales nada, solo eres una trabajadora doméstica, eres una sucia inmigrante”. Luego eyaculó por todo el rostro de Alicia y la parte superior del cuerpo desnudo.

Cuando los empleadores se enteraron, la despidieron sin pagarle indemnización alguna y amenazaron con deportarla si presentaba una denuncia. El hijo también hizo amenazas de muerte. Alicia se fue totalmente aterrorizada y traumatizada, sintiéndose impotente e indefensa. Aún hoy, cuando ve un automóvil como el de sus empleadores, sufre ataques de pánico y ansiedad.

En el sector del transporte, los trabajadores y trabajadoras de los barcos se enfrentan a formas extremas de violencia debido a su aislamiento en el mar. A bordo, a menudo carecen de protección nacional o internacional, y el acoso se agrava al no poder salir del lugar de trabajo al finalizar un turno.

“ *Todavía hay personas que se convierten en monstruos una vez que zarpan mar adentro. La soledad podría ser un factor... ya que el barco está a cientos de millas de distancia de cualquier ayuda inmediata y, por lo tanto, la víctima se vuelve más indefensa... Hubo un caso en el que alguien denunció abuso de un compañero de trabajo... al Capitán. El Capitán lo encubrió y no informó a la oficina. Es algo común... Los trabajadores y trabajadoras no pueden dormir y trabajar bien por temor al abuso... Terminan abandonando la empresa y el agresor sigue trabajando en la misma empresa...*

Jasmin C. Labarda, Oficial del Comité de Mujeres, Associated Marine Officers and Seamen's Union of the Philippines (AMOSUP), Filipinas

▼ TRABAJO EN LÍNEA

Quienes tienen presencia en línea, por ejemplo, trabajadoras y trabajadores del sector de los medios como periodistas, corren un mayor riesgo de sufrir ciberacoso, violencia y hostigamiento en línea. La FIP concluyó que casi dos tercios de las mujeres periodistas han sufrido abusos en línea.²⁸

“ *Recibí comentarios despectivos del fútbol femenino, diciendo que las chicas que... lo cubrieron a nivel periodístico deberían financiarlo, que era algo que no les importaba a todas las personas, que las mujeres no sabían jugar al fútbol... Después pasó a insultarme directamente... de “pendeja”, “imbécil”, “feminazi” a “zorra” y “puta”... Ahora soy más consciente de las cosas que comparto en mis redes sociales... no publico fotos de mi cara o mi familia, amigas y amigos. Intento ser lo más anónima posible... Estos ataques deben tratarse como agresiones violentas o acoso físico. Y en el caso de periodistas, tendrían que estar más protegidas y protegidos; no podemos hacer periodismo libre si nos amenazan.*

Laura Crespo, periodista, España

28 Encuesta mundial sobre el acoso en línea, FIP (2018)

<https://www.ifj.org/es/centro-de-medios/noticias/detalle/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“ *Cuando estaba haciendo una pasantía como comunicadora en formación en una de las salas de redacción más importantes de Indonesia, una de mis fuentes me estaba acosando. Lo contacté para entrevistarlo... Cuando terminamos, me contactó varias veces a través de WhatsApp y me pidió favores sexuales. No tenía idea de si mi sala de redacción tenía un mecanismo para poder denunciarlo y la oficina resolvería el tema del acosador. Ni siquiera le conté el incidente a nadie más en ese momento. Lo único que hice fue bloquear el número del acosador.* ”

Comunicadora, Yakarta, Indonesia

▼ LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO

Los traslados de ida y vuelta al trabajo, especialmente a altas horas de la noche y a lugares remotos, también pueden exponer a las personas a la violencia y el acoso. Se trata de un problema especial para quienes trabajan en la parte inferior de la cadena de suministro global, que enfrentan horas extras involuntarias como resultado de presiones de producción.

“ *Hubo un caso en que el gerente no proporcionaba el transporte requerido según el convenio colectivo y la mujer tuvo que organizar su propio transporte a casa tarde en la noche. Cuando esperaba que el taxi la llevara a casa, fue brutalmente violada.* ”

Patricia Nyman, Coordinadora nacional de género, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), Sudáfrica

▼ TRABAJO PRECARIO E INFORMAL

El empleo precario e informal también es un factor de riesgo. Las malas condiciones, la limitada protección y vulnerabilidad económica hacen que sea común que trabajadoras y trabajadores afronten violencia y acoso y, a menudo, no quieran denunciarlo por miedo a perder sus trabajos. La ocupación de

muchos trabajadores y trabajadoras informales son en lugares como hogares particulares y espacios públicos donde hay poca protección. Muchas veces también enfrentan violencia y acoso por parte de las autoridades públicas.

Los trabajadores y trabajadoras subcontratados y tercerizados no tienen empleadores claramente definidos, lo que significa que no está claro quién es responsable de su seguridad. Es común en los sectores de la construcción y carpintería, agricultura y trabajo doméstico, donde la mayor parte del empleo es precario o informal. Muchas de estas personas también son migrantes: carecen de protección legal o de la legislación laboral, por lo que son aún más vulnerables.

“ *Al ser trabajadora informal, no tengo a nadie a quien denunciar. Hasta las empresas de transporte dicen que no son responsables porque somos contratistas independientes. La mayoría de las veces no tenemos a nadie a quien recurrir en el momento ni ante quien realizar una denuncia.* ”

Agnes Mwangera, Transport Workers' Union of Kenya (TAWU), Kenia

▼ SECTORES CON PREDOMINANCIA DE FUERZA DE TRABAJO MASCULINA

La violencia y el acoso hacia las mujeres suelen ser peores en los sectores de dominio masculino. Los hombres a veces utilizan la violencia y el acoso para castigar o disuadir a las mujeres de acceder a trabajos tradicionalmente “masculinos”, porque los ven como una amenaza para las estructuras de poder tradicionales en el lugar de trabajo. Cuando las personas no se ajustan a los roles de género tradicionales, también pueden sufrir discriminación. En lugares de trabajo con cultura machista, el riesgo es aún mayor.

Por ejemplo, las industrias de la minería, construcción y carpintería están asociadas a la masculinidad por el trabajo físico que realizan. Cuando ingresan trabajadoras a esta cultura, sin educación adecuada para los trabajadores varones o sin políticas sólidas en el lugar de trabajo, se enfrentan a actitudes sexistas y masculinidad tóxica, especialmente cuando están aisladas bajo tierra.

“ Empezamos a ser acosadas en el momento en que entramos en la jaula para ir bajo tierra. Nuestros compañeros de trabajo aprovechan el pequeño espacio para tocarnos o empujarnos los pechos contra las paredes de la jaula ascensor. La gerencia se ríe de nosotras cuando nos quejamos.

Trabajadora minera, Sudáfrica

SECTORES FEMINIZADOS

La violencia y el acoso también son comunes en sectores donde la mayoría de la fuerza laboral peor remunerada está representada por mujeres, mientras que los supervisores y gerentes son hombres, que pueden usar sus puestos de poder para acosar sexualmente a las trabajadoras. Sin poder negociador, los trabajadores y trabajadoras pueden percibir la violencia y el acoso como una condición para mantener el empleo.

Este desequilibrio de poder es común en el sector de la confección, por ejemplo. Un estudio en fábricas de Lesoto de propiedad del fabricante mundial de jeans Nien Hsing concluyó que casi dos tercios de las mujeres entrevistadas informaron haber experimentado acoso o abuso sexual o conocían a compañeras de trabajo que lo habían padecido.²⁹ (Por más información véase la Sección 3.2)

“ Nuestros supervisores nos gritan y nos ordenan que vayamos de aquí para allá, incluso cuando tenemos un trabajo que hacer. Nos tratan como burros, nos dicen que nuestro trabajo no es bueno, controlan cuándo vamos al baño y no permiten que las mujeres embarazadas vayan a las citas médicas.

Trabajadora textil, Perú

ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA DEL TRABAJO

La organización jerárquica del trabajo aumenta el riesgo de prácticas laborales abusivas y de violencia y acoso por parte de los superiores jerárquicos. Quienes ocupan los rangos inferiores de las cadenas de suministro mundial se enfrentan a presiones para cumplir los objetivos de producción y sufren malas condiciones laborales. Es común en los sectores de fabricación y producción de alimentos.

“ La violencia y el acoso se refuerzan en la desigualdad de las relaciones laborales jerárquicas y en la vulnerabilidad laboral estructural del modelo de producción capitalista.

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

“ La supervisora no nos deja ir al baño. Cuando piensa que no estamos trabajando con la velocidad suficiente, nos pellizca y abofetea. Una vez me golpeó con la ropa que estaba haciendo.

Trabajadora de la confección, Marruecos

EL CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO

La austeridad, la privatización, la reestructuración y la precarización han llevado a cambios en la forma en que se organiza el trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras tienen que lidiar con menores niveles de personal y servicio, el aumento del trabajo remoto y la creciente presión para cumplir objetivos de producción. Todos estos cambios han aumentado el riesgo de violencia y acoso.

El mayor uso de nuevas tecnologías, incluidas aplicaciones web y en la nube para facilitar el teletrabajo, y de monitoreo y vigilancia para monitorear el desempeño laboral, también está generando mayor estrés, presión y mayores niveles de acoso. Además, el aumento del teletrabajo, especialmente como resultado de la pandemia de COVID-19, genera mayor riesgo de ciberacoso y hostigamiento.³⁰

29 Informe de Workers Rights Consortium sobre Nien Hsing Textile (Lesotho) (2019) (en inglés) <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 La amenaza de la violencia física y psicosocial y el acoso en el trabajo digitalizado, OIT (2018) (en inglés) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

▼ RIESGOS Y PELIGROS PSICOSOCIALES³¹

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por peligros psicosociales que radican en el deficiente diseño del trabajo, la organización, la gestión, las condiciones y las relaciones laborales. El estrés relacionado con el trabajo también puede aumentar el riesgo de violencia y acoso (conocidos como riesgos psicosociales). La violencia y el acoso también pueden tener consecuencias tanto en el bienestar físico como mental y pueden aumentar los niveles de estrés.

Los peligros psicosociales pueden incluir:

- Exigencias laborales: gran carga de trabajo, objetivos imposibles, tareas que no se corresponden con las competencias
- Control laboral: tener poco control sobre el trabajo y la toma de decisiones, inestabilidad laboral
- Diseño del trabajo: tareas de baja intensidad que conducen al aburrimiento, trabajar a solas, hacinamiento
- Tiempo de trabajo: largas jornadas de trabajo, horas extras involuntarias, trabajo diario por encima de las horas contractuales, falta de pausas
- Falta de claridad en cuanto a las funciones o roles
- Relaciones laborales: críticas, conflictos, falta de apoyo, falta de comunicación
- Liderazgo deficiente, mal estilo de gestión, o ambos
- Justicia orgánica: no aplicación de las políticas laborales o mala aplicación, falta de confianza en las políticas laborales, injusticia en la toma de decisiones, mala gestión en casos de mala conducta en el lugar de trabajo, ausencia de un plan de prevención de la violencia

- Gestión de cambios organizacionales: cambio tecnológico, reestructuraciones, cambios en los métodos de trabajo, tercerizaciones, rápida rotación de personal, aumento de trabajadoras y trabajadores temporales y eventuales
- Entorno físico de trabajo: diseño y mantenimiento de equipos e instalaciones, exposición a agentes peligrosos, niveles de ruido elevados
- Entornos y cultura laborales que toleran la violencia y el acoso.
- Falta de inversión en el desarrollo del personal, incluida la falta de capacitación o información.

“ Hay mucha violencia verbal y física por parte de los pacientes... La sobrecarga de trabajo genera mucho descontento en los pacientes y sus familias, sin mencionar la falta de personal que provoca falta de tiempo para brindar una atención de calidad.

También es común el acoso de los gerentes... quienes obligan a trabajadoras y trabajadores de la salud a trabajar horas extras... enfrentan a los colegas entre sí, creando... fricción... dejan a una pobre trabajadora de salud llorando porque no podía brindar toda la atención que tenía que brindar a sus pacientes. Es violencia mental... Lentamente la destruye psicológicamente.

Shirley Dorismond, Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec (FIQ), Canadá

GRUPOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES Y COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Algunos trabajadores y trabajadoras corren más riesgo porque sufren discriminación y desigualdad debido a características personales. En muchos países también pueden carecer de protección legal o se les niega la justicia cuando se violan sus derechos.

Trabajadoras y trabajadores racializados y de minorías sufren racismo, discriminación cultural y estructural. Debido a la desigualdad que padecen, ya se concentran en trabajos más inseguros y pueden enfrentar acoso, abuso verbal, comentarios y bromas racistas, violencia física y trato injusto, como vigilancia excesiva, negación de oportunidades e injusticia en materia disciplinaria de colegas, supervisores y gerentes. También pueden sufrir discriminación y acoso con respecto a prácticas culturales. Según una encuesta realizada por TUC en el Reino Unido, el 37% de las trabajadoras y los trabajadores negros y de minorías étnicas han sufrido acoso, maltrato o han experimentado discriminación racial por parte de su empleador.³²

Trabajadoras y trabajadores **con discapacidades** corren un mayor riesgo debido a actitudes y barreras discriminatorias, aislamiento social y dependencia de otras personas para recibir apoyo. Pueden enfrentar intimidación, acoso sexual, violencia física y maltrato verbal (incluidos bromas y apodos). A menudo vinculados a percepciones negativas sobre su productividad, enfrentan prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo como control excesivo y culpabilidad por errores.³³

Los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales (LGBTI+) padecen con frecuencia violencia y acoso homofóbico y transfóbico. Se enfrentan a abusos verbales, físicos y psicológicos, y a entornos laborales hostiles y discriminatorios, incluido el aislamiento. Esto también les puede dificultar conseguir trabajo, mantenerlo y ascender. Para algunas personas LGBTI+ es peligroso y hasta ilegal ser abiertos sobre su sexualidad e identidad de género.

“ El acoso que (experimentan) los trabajadores trans, no binarios y de género diverso... está arraigado en las estructuras del lugar de trabajo. Desde el momento en que una persona completa un formulario de solicitud existe violencia, porque minimizamos la forma en que hablamos de género. Es hombre o mujer, y muchas personas que pueden identificarse dentro del espectro son discriminadas. Las estructuras mantienen a estas personas apartadas y alimentan un ambiente de alteridad... Hay miembros que tienen un lugar de trabajo tan tóxico que el problema principal es tomarse días de enfermedad por infecciones de la vejiga que contraen porque sienten inseguridad para ir al baño...”

Gina McKay, Canadian Union of Public Employees (CUPE), Canadá

Los **trabajadores y trabajadoras migrantes** a menudo trabajan sin protección legal. Muchas veces, tienen empleo en los trabajos más inseguros, corren un riesgo muy alto de violencia y acoso, y en particular de traficantes y agentes laborales corruptos. La falta de poder y el estatus migratorio –muchas personas ‘indocumentadas’– hacen que puedan sentirse incapaces de denunciar la violencia. Las actitudes discriminatorias (incluida la xenofobia) hacia la ciudadanía y la situación migratoria generan mayor vulnerabilidad.

Las **mujeres embarazadas** afrontan discriminación y acoso en el trabajo, incluido el aislamiento, el maltrato verbal, psicológico y físico, así como el despido injusto. Las trabajadoras embarazadas, al igual que las mujeres que regresan de la licencia por maternidad, pueden sufrir acoso de sus colegas, supervisores y gerentes. Puede ser que no les den descansos para amamantar o modalidades de trabajo favorables a la familia. Las mujeres embarazadas también enfrentan un mayor riesgo de violencia doméstica.

Los **trabajadores y trabajadoras jóvenes** tienen menos poder en comparación con quienes tienen más edad: tienen menos probabilidad de estar en puestos de autoridad, más probabilidades de estar subempleados, subempleadas, desempleadas o desempleados, tienen menos antigüedad y menos probabilidades de formar parte de un sindicato. Es más probable que trabajen

32 ¿El racismo es real? TUC (2017) (en inglés) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 Por más información véase: Violencia y acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740226.pdf

en atención al público, en situaciones laborales informales y precarias, y tienen menos poder de negociación, lo que aumenta el riesgo. Las personas trabajadoras más jóvenes también carecen de experiencia y pueden desconocer las políticas y procedimientos del lugar de trabajo o sus derechos, lo que puede implicar que no denuncien la violencia y el acoso cuando ocurre.

Los **trabajadores y trabajadoras informales** no están cubiertos por la legislación, protección o prestaciones sociales, y enfrentan inestabilidad, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso y los coloca en una posición vulnerable cuando denuncian, especialmente cuando carecen de acceso a protección legal. Sufren abuso físico, verbal, sexual y psicológico, así como violencia económica por ingresos bajos e irregulares, y se les puede impedir el acceso a recursos y espacios de trabajo.

“ Hay muchas leyes contra la violencia y el acoso... pero solo quienes tienen un trabajo formal pueden acceder a ellas. Para las trabajadoras y los trabajadores informales... no es fácil acceder y no se aplican de manera efectiva. Enfrentamos sistemáticamente violencia física y mental, e incluso la policía de tránsito nos hostiga. Detienen a las mujeres conductoras y... se burlan de ellas, les piden los números de teléfono y, a veces, incluso intentan llamarlas al hotel... las trabajadoras informales son percibidas como ciudadanas de segunda categoría... ”

Saraswati Rijal, Independent Transport Workers' Association of Nepal (ITWAN), Nepal

Discriminación interseccional: Algunos trabajadores y trabajadoras sufren discriminación por más de una razón. Una combinación de diferentes características puede crear otra capa de desigualdad, aumentando aún más el riesgo de violencia y acoso. Además, quienes experimentan múltiples formas de desigualdad entrecruzadas pueden enfrentar más barreras para obtener apoyo y escapar de la violencia. Las mujeres que se ven frenadas por la desigualdad de género y, por ejemplo, por la identidad LGBTI+ son más vulnerables a la violencia. Los hombres también pueden enfrentar discriminación interseccional, como por ejemplo un hombre LGBTI+ que también tenga una discapacidad.

▼ LAS CRISIS GLOBALES Y LA VIOLENCIA

Durante tiempos de crisis mundial, el derrumbe de la infraestructura y el aumento de la inestabilidad aumentan la violencia. Los efectos siempre recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres y los grupos vulnerables.

En las zonas de conflicto, las trabajadoras y los trabajadores sanitarios y humanitarios que prestan servicios de emergencia esenciales en primera línea corren el riesgo de ser atacados, encarcelados, agredidos sexualmente, violados o incluso asesinados. La inestabilidad civicopolítica hace que, con frecuencia, la población trabajadora termine prestando servicios a ambos lados de un conflicto, lo que aumenta el riesgo de violencia.

Al mismo tiempo, la devastación de los medios de sustento que causa la crisis climática global está intensificando la pobreza y empeorando la desigualdad. Las trabajadoras y los trabajadores, desplazados y obligados a abandonar sus hogares y trabajos, corren mayor riesgo de explotación y violencia.

La inseguridad a menudo obliga a las personas de trabajo a huir de sus países de origen y migrar hacia otros países. Las personas trabajadoras migrantes y refugiadas son extremadamente vulnerables. Con frecuencia sumamente pobres y sin protección legal, corren el riesgo de ser explotadas por traficantes y enfrentan abusos racistas en los países de destino.

Además, la inseguridad cultural y económica alimenta el auge de líderes y gobiernos de extrema derecha y autoritarismo a nivel mundial. El lenguaje divisivo y discriminatorio, a menudo misógino, xenófobo y de tono racista, está agravando la violencia contra colectivos vulnerables.

Al redactarse esta publicación, el mundo enfrenta los efectos de la pandemia de COVID-19. Las personas que trabajan en la primera línea se enfrentan a una mayor presión, más horas de trabajo y personal insuficiente. Las industrias se están derrumbando y trabajadoras y trabajadores están sumidos en la pobreza. Los servicios sociales y de salud se han tensados al límite.

Hay más denuncias de violencia y acoso contra trabajadoras y trabajadores de primera línea durante la pandemia, en su mayoría mujeres. Los trabajadores y trabajadoras que interactúan con el público, como quienes se desempeñan en el comercio minorista, el transporte y la atención médica, se enfrentan a niveles más altos de agresión física y maltrato verbal. En el sector de la salud y la atención social en particular, donde las mujeres representan el 70% del personal a nivel mundial,³⁴ están en la primera línea de la lucha, pero enfrentan un mayor riesgo de violencia de terceros.

“ Hemos estado brindando importantes servicios médicos y trabajando durante la pandemia. Algunas personas de las comunidades en las que trabajamos nos han arrojado piedras... pero aun así fuimos al día siguiente porque es nuestro trabajo... ”

Trabajadora comunitaria de la salud, India³⁵

“ Las mujeres que trabajan en la industria hotelera han sido despedidas... Las mujeres están sufriendo... en el momento en que pierdes tu fuente de ingresos, pierdes tu lugar en la familia... dependes de tu marido. Quizás tu esposo también esté sufriendo las mismas circunstancias, quizás haya perdido su trabajo, por lo que los niveles de estrés son altos. Ello equivale a mucha violencia. ”

Caroline Busaka, Kenyan Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenia

El estrés de los integrantes de la familia, sumado a la convivencia, ha disparado las tasas de violencia doméstica. Las denuncias de violencia doméstica y las llamadas a las líneas telefónicas de ayuda han aumentado en muchos países. Por ejemplo, en Francia, los casos de violencia doméstica aumentaron 30% desde que comenzó el confinamiento por la pandemia.³⁶ Con muchas personas ahora aisladas en casa, los agresores tienen nuevas oportunidades para intimidar y controlar a sus parejas. El aislamiento de las redes de apoyo, incluso en el lugar de trabajo, conlleva un mayor riesgo.

El paso al trabajo remoto y a distancia también ha contribuido a un mayor riesgo de acoso habilitado por la tecnología, como el ciberacoso.³⁷ Las trabajadoras domésticas también han denunciado más acoso sexual ahora que sus empleadores masculinos trabajan desde casa.³⁸

“ Es muy difícil... porque no estamos acostumbrados a estar juntos por largos períodos... sufro un trauma emocional debido a que él (mi marido) me estigmatiza diciendo que traeré el COVID-19 a casa... me está regañando innecesariamente en este momento... Como madre tengo que intentar por todos los medios atender las necesidades de todos y cada uno, tratar de apoyarlos para aliviar sus ansiedades y asegurarles que todo va a estar bien, mientras que nadie se ocupa de mi estrés. ”

Irene Khumalo, Vicepresidenta, Swaziland Democratic Nurses Union (SDNU), Esuatini³⁹

34 Mujeres en la fuerza laboral sanitaria, OMS (en inglés) <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 Por más información sobre la campaña de trabajadoras y trabajadores de salud comunitaria en el Sur de Asia, véase: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en> (en inglés)

36 Covid-19 y violencia contra las mujeres y las niñas: abordar la pandemia en la sombra, ONU Mujeres (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-violence-against-women-and-girls-es.pdf?la=es&vs=1351>

37 COVID-19 y violencia doméstica, UNI Global Union (2020) https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/violencia_es.jpg

38 Por más información sobre la violencia doméstica durante la COVID-19 véanse los informes en DV@Work COVID-19 Briefings (2020) (en inglés, francés y español) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 La experiencia de una trabajadora de la salud durante COVID-19, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=es&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSvqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

1.4

¿Cómo se lograron las nuevas normas internacionales del trabajo?

La adopción del C190 y la R206 es testimonio de la participación de los sindicatos en la estructura y en los procesos de decisión de la OIT.

Para que la CIT elabore una nueva norma internacional del trabajo, el Consejo de Administración de la OIT tiene que estar de acuerdo en que existe un problema y que es necesario abordarlo. El proceso generalmente comienza con la identificación de problemas internacionales clave que enfrentan los trabajadores y trabajadoras, y presiones de los sindicatos para que la OIT los aborde porque se necesita que los gobiernos introduzcan nuevas leyes.

El movimiento sindical mundial lleva mucho tiempo haciendo campaña a favor de un Convenio de la OIT para poner fin a la violencia y el acoso de género en el mundo del trabajo. Se creó una coalición entre todas las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y organizaciones aliadas para presionar a los gobiernos y exhortarlos a apoyar la elaboración de nuevas normas laborales internacionales sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: un convenio de la OIT complementado por una recomendación de la OIT.

Finalmente, las demandas fueron oídas. En 2015, en la 325ª reunión, el Consejo de Administración de la OIT acordó celebrar un debate de dos años sobre la creación de normas sobre “violencia contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo”. Estuvo en el orden del día de las CIT anuales de 2018 y 2019.

Si bien algunos gobiernos apoyaron un convenio desde el principio, otros necesitaban más convencimiento y el Grupo de Empleadores se oponía en forma terminante. Las organizaciones sindicales trabajaron juntas para intercambiar experiencias de trabajadoras y trabajadores a fin de resaltar las cuestiones clave que las nuevas normas debían abordar. También hicieron campañas para promover que los gobiernos expresaran activamente su apoyo a las nuevas normas laborales.

La adopción del C190 y la R206 requirió cuatro años de consultas. En 2016, por mandato del Consejo de Administración, la OIT organizó una reunión

tripartita de expertos para permitir una mejor comprensión del problema y dar orientación sobre lo que se debía hacer al respecto. Expertos y expertas destacaron las lagunas en la protección legal relacionada con la violencia y el acoso que era necesario abordar.

El debate sobre los nuevos instrumentos de la OIT comenzó en 2018. Después de eso, las organizaciones sindicales celebraron reuniones de seguimiento para discutir los resultados y trabajaron juntos para elaborar un plan de acción, continuar presionando a los gobiernos y construyendo campañas públicas para crear conciencia.

“Llevamos a cabo una sensibilización masiva a trabajadoras y trabajadores, grupos de empleadores, organismos gubernamentales y otras partes interesadas conexas para resaltar claramente la necesidad de apoyar la adopción del C190 y la R206... Por lo tanto, no es de extrañar que, en el momento de la adopción del Convenio, tuviera un apoyo generalizado, con Uganda en un papel de vanguardia.

Juliet Kutwabwana, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (NUCMAW), Uganda

En 2019, el proyecto de convenio y recomendación se debatió por segunda vez y se finalizaron sus textos. Hubo muchos desacuerdos, pero también grandes éxitos!

El 21 de junio de 2019, dirigentes del mundo del trabajo hicieron historia al adoptar el Convenio sobre la violencia y el acoso (C190) y la Recomendación (R206) por abrumadora mayoría de votos: a favor 439, 7 en contra y 30 abstenciones. Al hacerlo, la comunidad global finalmente dejó en claro que no se tolerarán la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Junto con la campaña sindical internacional, otros movimientos por los derechos de las mujeres ayudaron a reforzar lo apremiante del problema y a hacer realidad estas normas internacionales del trabajo, en particular:

#niunamenos: Movimiento feminista latinoamericano de protesta por la violencia machista generalizada en la región; desde 2015 realiza manifestaciones para exigir acciones sobre desigualdad, femicidio y acoso sexual.

#MeToo: movimiento global contra el acoso y la agresión sexual, que hizo ampliamente visibles en 2017 los relatos y las experiencias de mujeres que han sufrido acoso sexual.

Rose Omamo es la Secretaria General de Amalgamated Union of Kenya Metal Workers (AUKMW) y era Delegada del Grupo de Trabajadores en los debates sobre la fijación de normas en la CIT.

“ Los temas más importantes que queríamos eran una definición única de violencia y acoso. También queríamos una definición amplia del mundo del trabajo, de modo que dondequiera que se encontraran trabajadoras y trabajadores, fueran formales o informales, debieran estar protegidos... También fue clave sumar el alcance de ‘mundo del trabajo’... e incluso asegurarnos de que la violencia y el acoso se definieron como un abanico, más que como dos definiciones aparte...

Durante los debates, tuvimos que presionar a los gobiernos de las regiones africanas, darles participación y asegurarnos de obtener su apoyo... Era importante hacer comprender a los gobiernos nuestra posición como trabajadoras y trabajadores... y explicarles ejemplos reales de por qué necesitamos el convenio... Tuvimos que hacer muchas campañas en los medios de comunicación para que la gente en el terreno supiera exactamente... qué haría este Convenio y a quién protegería...

Cuando se aprobó, ¡Dios mío! ¡Fue un gran día! Cuando terminamos las negociaciones, cantamos, bailamos, ese día hasta nos olvidamos de que teníamos que comer, porque la alegría de ese día nos llenó el estómago. Ni hambre teníamos, ¿por qué? Porque ahí fue que supimos que teníamos una norma internacional integral que nos ayudará en nuestros propios países a proteger a trabajadoras, trabajadores y mujeres. Con lo que pasamos nosotras y nuestras compañeras, fue un momento de alegría, un momento de felicidad, un momento para bailar, un momento para celebrar.

La conquista del C190 y la R206 es una victoria para los sindicatos y las trabajadoras que llevan mucho tiempo luchando por ello. La Recomendación sobre violencia y acoso (R206) complementa el Convenio y establece una hoja de ruta para que los gobiernos pongan en práctica las nuevas normas internacionales del trabajo.

“ Es un día histórico... Nos propusimos redactar una norma que resistiera la prueba del tiempo, que nos llevara hacia el próximo siglo de la OIT y afrontara los desafíos del futuro mundo del trabajo... Estos instrumentos reconocen una serie de cosas que nunca antes habían sido reconocidas en ningún instrumento de la OIT: un nuevo derecho, un derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso... El estallido en la sala de trabajadoras y trabajadores, en particular los informales, y los gobiernos cuando se aprobó en el Comité... no tenía precedentes. Las mujeres empezaron a cantar y bailar y atrajeron a todos. Pero también hay momentos memorables de los gobiernos trabajando juntos... Recuerdo haber dicho ‘tenemos que ponernos en el lugar de otras personas’... Les pedimos a los gobiernos que hicieran eso... hablar entre ellos y pensar qué podría funcionar, reconociendo que no todo el mundo está en el mismo lugar... Nadie debería quedarse atrás y todas y todos debemos trabajar juntos para asegurarnos de que estos instrumentos realmente funcionen.

Marie Clarke Walker, Secretaria Tesorera, Canadian Labour Congress (CLC), Canadá

1.5

Convenio C190 y Recomendación R206 de la OIT sobre violencia y acoso

Las nuevas normas internacionales del trabajo sobre violencia y acoso (C190) son un **Convenio** y una **Recomendación**.

Los **convenios** son los instrumentos legales más importantes. Son acuerdos internacionales legalmente vinculantes. En el momento de escribir esta publicación, hay 190 convenios de la OIT en total, de los cuales el más reciente es el Convenio sobre la violencia y el acoso (N.º 190) de 2019.

El Convenio sobre la violencia y el acoso (C190) se complementa con una **Recomendación** (R206).

Las **recomendaciones** son pautas no vinculantes que dan importante orientación a los gobiernos y son herramientas importantes para campañas y negociaciones. Por lo general, se emiten cuando la práctica estatal varía mucho, cuando el tema es demasiado técnico para ser tratado por un convenio, cuando un tema ya cubierto por un convenio debe abordarse con mayor detalle o cuando los sindicatos no logran persuadir a los empleadores y gobiernos de que un convenio es apropiado para un tema en particular o no incorpora algunas propuestas importantes en el texto del convenio. Los países miembros están obligados a señalar a sus gobiernos las Recomendaciones.

La Recomendación sobre violencia y acoso (R206) brinda una guía más detallada sobre cómo se debe implementar el C190. Contiene sugerencias de cambios en las leyes y prácticas nacionales y programas gubernamentales que podrían ayudar a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



En este apartado se pueden consultar los recuadros naranja para otras orientaciones que ofrece la R206.



¿Cómo se adopta una norma internacional del trabajo?

Los convenios son el resultado de una forma de lucha de clases institucionalizada, donde normalmente nuestros representantes sindicales hacen una propuesta, los empleadores (en general) no están de acuerdo o disputan el contenido, y luego ambas partes intentan persuadir a una cantidad suficiente de gobiernos para que respalden su posición.

Si quienes representan a la parte trabajadora logran negociar el tema en el sistema y obtienen el acuerdo del Consejo de Administración, pueden incluir la propuesta de un convenio en el orden del día de la CIT. Después sigue un largo proceso de redacción de informes y consultas con las tres partes, seguido de la distribución de un proyecto de convenio para recabar comentarios. Luego, se revisa el borrador en consecuencia. Hay un segundo debate en la CIT, después del cual se modifica el Convenio y se propone su adopción. Los convenios deben adoptarse por mayoría de dos tercios. Todo el proceso puede llevar años.

Para lograr normas internacionales sólidas se requiere un esfuerzo de campaña considerable por parte del movimiento sindical internacional y sus aliados. La mayoría de los gobiernos ya tienen una opinión sobre los convenios propuestos antes de enviar su delegación a Ginebra, por lo que los sindicatos deben ejercer presión y hacer campaña a nivel nacional mucho antes de que comiencen las negociaciones en la conferencia. Para esto puede ser necesario presionar a la central sindical nacional que corresponda para que la representación de la parte trabajadora en la CIT pueda influir en el proyecto de texto del Convenio.

¿Qué dicen el C190 y la R206?

Todos los convenios de la OIT están escritos en lenguaje legal: **se puede consultar el texto completo del C190 y la R206 en los Apéndices**, pero los puntos fundamentales son los siguientes:

DEFINICIONES

- ➔ El C190 define violencia y acoso como *“un conjunto de **comportamientos y prácticas inaceptables**, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera **repetida**, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un **daño físico, psicológico, sexual o económico**, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*.

Se trata de la primera definición acordada internacionalmente de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Es una definición amplia, que define la violencia y el acoso como un “rango” en lugar de trazar una línea entre ellos. Es importante porque la línea divisoria entre lo que constituye violencia y lo que constituye acoso a menudo es borrosa. El impacto previsto, probable o real del comportamiento o la práctica es una parte importante de la definición.



En las leyes y reglamentos nacionales, los gobiernos pueden definir la violencia y el acoso como un concepto único, o pueden dividirlos para separarlos. Cuando hacemos campaña para que nuestros gobiernos lo adopten, tenemos que negociar para que permanezca como una definición.

- ➔ El Convenio aborda la violencia y el acoso con una perspectiva de género y reconoce que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Define el acoso y la violencia de género como *“violencia y acoso dirigido a personas por su sexo o género o que afectan en particular de manera desproporcionada a personas de un sexo o género”*.

¿A QUIÉN PROTEGE?

El C190 reconoce que todas las personas tenemos derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso y que nadie tiene que padecer violencia y acoso. Todas las personas en el mundo del trabajo están protegidas.

- ➔ Abarca a todas las personas en el mundo del trabajo, entre ellas:
 - **empleadas y empleados** tal como se define en la legislación y la práctica nacionales
 - **personas trabajadoras** sin importar su modalidad contractual (incluye trabajadoras y trabajadores contratados por agencias de trabajo temporal, autónomos, con contrato a través de plataformas, subcontratados y tercerizados)
 - **personas en formación**, lo que incluye a pasantes y aprendices
 - trabajadoras y trabajadores cuya relación laboral haya **finalizado**
 - **voluntarios y voluntarias**
 - quienes **buscan trabajo** y quienes han **aplicado a un empleo**
 - personas que ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de **empleadoras**.

- ➔ El C190 se aplica a todos los sectores: sector público y privado, áreas rurales y urbanas, economía formal e informal. **¡Nadie queda por fuera!**



Es de especial importancia para quienes trabajan en la economía informal en espacios públicos como vendedoras y vendedores ambulantes, feriantes, recicladoras o recicladores, y en espacios privados como el trabajo doméstico, la asistencia social y quienes trabajan en domicilios. A menudo se trata de personas trabajadoras que no están cubiertas por la legislación laboral.

- ➔ El C190 reconoce que todas las personas pueden verse afectadas por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pero algunos trabajadores y trabajadoras pueden correr mayor riesgo de sufrir violencia y acoso y se ven afectados de manera desproporcionada. Esto se refiere a las mujeres, grupos vulnerables, colectivos en situación de vulnerabilidad, y algunos sectores, ocupaciones y modalidades laborales.



R206: Grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad deberán interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables. Si bien no se especifica en la Recomendación, podrían contarse entre ellos los pueblos indígenas, las personas discapacitadas, las personas lesbianas, gais y transgénero, las personas discriminadas por motivos de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico y la población trabajadora migrante. Las mujeres embarazadas también son reconocidas como “grupo vulnerable” en varios tratados internacionales de derechos humanos. La Recomendación también se refiere específicamente a la protección de trabajadoras y trabajadores migrantes, en los países de origen, tránsito y destino, en particular las trabajadoras migrantes, independientemente de su condición migratoria. Significa que protege a quienes sufren formas de discriminación interseccional. (Número 13)

La R206 también reconoce los sectores, ocupaciones y modalidades laborales que pueden exponer a trabajadoras y trabajadores a un mayor riesgo de violencia y acoso, incluido el trabajo nocturno, en aislamiento, en la salud, la hotelería y alojamientos, en servicios sociales y de emergencia, trabajo doméstico, transporte, educación y entretenimiento. (Número 9)



¿QUÉ ABARCA?

- ➔ El Convenio reconoce la naturaleza diversa y cambiante del trabajo. Abarca el **mundo del trabajo**, un concepto más amplio que solo el lugar físico de trabajo. Es aplicable a la violencia y el acoso que se producen durante el trabajo, se relacionan con él o surgen del mismo. El mundo del trabajo incluye:
- **espacios públicos** (de especial importancia para quienes trabajan en la economía informal)
 - **espacios privados** (importantes para el trabajo doméstico y a domicilio, y quienes trabajan en el espacio digital)
 - **acontecimientos y actividades relacionados con el trabajo**, entre ellos reuniones y capacitación fuera del lugar de trabajo, traslados y viajes relacionados con el trabajo, y actividades sociales como fiestas.
 - **transporte hacia y desde el trabajo**
 - lugares donde se **recibe el sueldo**, se **descansa** o se **come**, o se utilizan **servicios sanitarios, de aseo y donde se cambia de ropa**
 - **alojamiento proporcionado por la parte empleadora**, incluidos dormitorios o habitaciones destinadas a personas que realizan trabajo doméstico o agrícolas de temporada
 - **comunicaciones relacionadas con el trabajo** (incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones): esto significa que el ciberacoso y la violencia en línea están abarcados.
- ➔ El Convenio reconoce que la violencia y el acoso pueden provenir de **terceros** (como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y del público). Esto es de especial importancia para las personas que trabajan en sectores como la salud, la hotelería y alojamientos, el entretenimiento, el comercio, la educación, el transporte y otros servicios de atención al público.

➔ El Convenio reconoce, por primera vez en una norma internacional, que **la violencia doméstica puede afectar el mundo del trabajo**. El C190 alude a que la violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad, la salud y la seguridad. Está claro que los gobiernos, las organizaciones empresariales y laborales y las instituciones del mercado laboral pueden y deben ayudar a reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, reaccionar ante ellos y abordarlos.



Incluir en el nuevo Convenio el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo fue una reivindicación fundamental de las organizaciones sindicales y una batalla sumamente reñida. Quienes ejercen violencia doméstica pueden ser compañeros de trabajo y su pareja puede trabajar para el mismo empleador. Los agresores también pueden acechar o seguir a sus parejas al lugar de trabajo. Las personas trabajadoras que sufren violencia doméstica pueden perder el empleo debido al ausentismo y a la pérdida de concentración y motivación. Reconocer sus efectos en el mundo del trabajo e instrumentar apoyo puede garantizar que las personas puedan mantener sus puestos de trabajo. El C190 reconoce que el mundo del trabajo es un punto clave de intervención para reducir los impactos de la violencia doméstica. En el número 18, la R206 sugiere qué pueden hacer la parte gubernamental y empleadora.



FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

El C190 es claro en que los **gobiernos** tienen la responsabilidad de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Deberán trabajar en ello en cooperación y consulta con las **organizaciones laborales y empresariales**.

➔ Los gobiernos deberán respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, y deberán adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para hacerlo. (Artículo 4)



'Enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género'

Inclusivo: Los gobiernos deberán proporcionar un amplio alcance de la protección, a partir del concepto de que todas las personas tienen derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso.

Integrado: Deberán actuar mediante leyes y prácticas sobre trabajo y empleo, igualdad y no discriminación, migración, salud y seguridad en el trabajo, y delincuencia.

Tener en cuenta las consideraciones de género: Las medidas tienen que abordar el hecho de que la violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las mujeres y trabajar para transformar las causas subyacentes, incluidas las relaciones desiguales de poder por motivo de género, los estereotipos de género y las desigualdades interseccionales.

- ➔ Los gobiernos deberán “respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, sobre todo la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. (Artículo 5)

 **R206:** Los gobiernos deberán garantizar que todos los trabajadores, trabajadoras y empleadores disfruten plenamente de estos derechos, incluso en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso. (Número 3)

- ➔ Los gobiernos deberán “adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación”. Esto incluye a las trabajadoras, así como a los grupos vulnerables o en situaciones de vulnerabilidad. (Artículo 6)

 **R206:** Teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación, los gobiernos deberán velar por que las medidas que prevengan la violencia y el acoso no tengan como resultado la restricción o exclusión de algunas personas, como las mujeres y los grupos vulnerables, de trabajos, ocupaciones o sectores específicos. (Número 5)

Los gobiernos deberán tomar medidas para **proteger** contra la violencia y el acoso, y **prevenir**.

- ➔ Los gobiernos deberán prohibir la violencia y el acoso por ley. (Artículo 7)
- ➔ Las autoridades públicas deberán ayudar a prevenir la violencia y el acoso contra los trabajadores y trabajadoras informales. Es clave porque trabajadoras y trabajadores informales a menudo no tienen un empleador con quien negociar. (Artículo 8 literal a)

 **R206:** Los gobiernos deberán brindar apoyo a trabajadoras y trabajadores de la economía informal, empleadores y sus asociaciones para prevenir y abordar la violencia y el acoso en la economía informal. (Número 11)

- ➔ Dado que la violencia golpea más a ciertos grupos en el mundo del trabajo, los gobiernos deberán identificar los sectores, ocupaciones y modalidades laborales en las que los trabajadores y las trabajadoras están más expuestos a la violencia y el acoso, y tomar medidas para protegerlos. (Artículo 8, literales b y c)

 **R206:** Los gobiernos deberán adoptar medidas para proteger a estos trabajadores y trabajadoras, incluidos específicamente trabajadoras y trabajadores migrantes. Las medidas no deberán tener como resultado la restricción o exclusión de nadie, especialmente mujeres y grupos vulnerables, de la participación en trabajos, ocupaciones o sectores específicos. (Números 9, 10, 12)



El trabajo precario aumenta el riesgo de violencia y acoso. El C190 atribuye a los gobiernos la obligación de velar por la protección de trabajadoras y trabajadores precarios contra la violencia y el acoso. Pide a los gobiernos que aborden las causas profundas de la violencia y el acoso, incluidas las modalidades de trabajo precario.

Los gobiernos también deberán introducir **mecanismos de aplicación** y acceso a **recursos y apoyo** para responder a los casos de violencia y acoso, y ayudar a garantizar que no vuelvan a ocurrir.

- ➔ Los gobiernos deberán establecer y fortalecer los mecanismos de aplicación y monitoreo para responder a los casos de violencia y acoso y deben garantizar el acceso a recursos y apoyo e imponer sanciones. También deberán garantizar que las víctimas o sobrevivientes de violencia y acoso de género tengan acceso a mecanismos, apoyo, servicios y recursos de solución de quejas y controversias que sean seguros, eficaces y sensibles al género, y que las trabajadoras y los trabajadores tengan derecho a retirarse de situaciones laborales peligrosas. (Artículo 10)



R206: Las vías de recurso y reparación podrán incluir el derecho de las víctimas o sobrevivientes a renunciar con una indemnización, a ser reintegradas a su trabajo o a obtener una adecuada reparación por daños y perjuicios; que los gobiernos dicten órdenes para que se tomen medidas de inmediato para que se ponga fin a determinados comportamientos o cambiar políticas o prácticas, y reembolsos a las víctimas o sobrevivientes por honorarios de asistencia letrada y costas. (Número 14)

Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos podrán comprender tribunales con personal especializado, tramitación diligente y eficiente de los casos, asistencia y asesoramiento jurídicos, guías accesibles e inversión de la carga de la prueba. (Número 16)

El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación podrán comprender apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo, servicios de asesoramiento e información, servicio de atención telefónica las 24 horas, servicios de emergencia, atención y tratamiento médicos, centros de crisis, incluidos los refugios o centros de acogida, unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica. (Número 17)

- ➔ Los gobiernos deberán reconocer los efectos de la violencia doméstica y mitigar su impacto en el mundo del trabajo (Artículo 10 literal f)

 **R206:** Esto incluye legislar para tener medidas tales como licencias, modalidades de trabajo flexibles y protección, y protección temporal contra el despido. La violencia doméstica se deberá incluir también en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, deberá existir un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación y los gobiernos deberán aumentar la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. (Número 18)

- ➔ Los gobiernos deberán garantizar inspecciones e investigaciones eficaces de los casos de violencia y acoso. (Artículo 10 literal h)

 **R206:** Las instituciones responsables de las vías de recursos y reparación (como la inspección del trabajo, la policía y el poder judicial) deberán recibir formación y orientación que tengan en cuenta las cuestiones de género para poder identificar y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (Número 20 y número 23 literal b)

- ➔ Los gobiernos deberán garantizar políticas nacionales pertinentes que aborden la violencia y el acoso. Deberán desarrollar herramientas, orientaciones, educación, formación y sensibilizar para prevenir y combatir la violencia y el acoso. (Artículo 11)

 **R206:** Los gobiernos deberán financiar, elaborar, aplicar y difundir programas que aborden los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, incluidos modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos, campañas de sensibilización que hagan hincapié en que la violencia y el acoso son inaceptables y que denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización, planes de estudios y materiales didácticos, materiales para los medios de comunicación y campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos. (Número 23)

Los **empleadores**, en colaboración con los **sindicatos**, también tienen el deber de ayudar a prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. **Hay que recordar que los gobiernos también tienen responsabilidad como empleadores.**

- ➔ Se espera que los gobiernos adopten leyes y políticas nacionales que impongan deberes positivos a los empleadores para que desarrollen medidas, junto con la parte trabajadora y sindical, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (Artículo 9) Esto comprende:

- Una política laboral

 **R206:** Deberá incluir una declaración de tolerancia cero y un programa de prevención, con explicación de los derechos y responsabilidades de trabajadoras, trabajadores y la parte empleadora, un compromiso de que las comunicaciones relacionadas con incidentes de violencia y acoso serán debidamente consideradas y tomadas en cuenta, información sobre procedimientos de denuncia e investigación y el derecho a la privacidad y a medidas que protejan contra la victimización o represalias. (Número 7)

- Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo para tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados
- Sistemas para identificar peligros y evaluar riesgos de violencia y acoso, y la adopción de medidas para prevenirlos y controlarlos

 **R206:** En la evaluación se deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, entre ellos los que se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos; peligros y riesgos que impliquen a terceros; y discriminación, abuso de las relaciones de poder y normas de género, culturales y sociales que apoyan la violencia y el acoso. (Número 8)

- Información y formación, incluso sobre peligros y riesgos, medidas de prevención y protección, y derechos y responsabilidades de trabajadoras, trabajadores y demás personas en cuestión.
- ➔ Los empleadores y las organizaciones laborales pueden ayudar a reconocer, responder y combatir los impactos de la violencia doméstica.

 **R206:** Los empleadores y los sindicatos pueden ayudar a trabajadoras y trabajadores que sufren violencia doméstica negociando para que los convenios colectivos y las políticas laborales contengan: licencia para víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica, modalidades de trabajo flexibles y protección, y protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica. Los empleadores y los sindicatos también deben garantizar que las evaluaciones de riesgos laborales incluyan la violencia doméstica, que se derive a trabajadoras y trabajadores a las medidas públicas de mitigación de la violencia doméstica (si existen) y generar conciencia sobre los efectos de la violencia doméstica. (Número 18)



Con su conocimiento y experiencia, los sindicatos son fundamentales para reconocer a los trabajadores y trabajadoras en mayor riesgo, detectando las mejores formas de prevenir y eliminar la violencia y el acoso, aplicando las medidas y llevando a cabo capacitaciones y sensibilizando sobre el tema. Las organizaciones empresariales y sindicales también deberían ayudar a elaborar, aplicar y controlar que se cumplan leyes y políticas que prevengan y aborden la violencia y el acoso.

1.6

Ratificación

Ahora que se ha adoptado el C190, los Estados miembros de la OIT tienen que decidir si “ratifican” el Convenio o no. Si un gobierno decide ratificarlo, el Convenio pasa a ser vinculante (obligatorio) y debe incluir su contenido en la legislación y la práctica nacional de ese país. Los convenios reflejan los diferentes contextos nacionales de los países y, por lo tanto, son lo suficientemente flexibles para ello. La decisión de los gobiernos de ratificar o no un convenio puede tardar muchos años. Un Convenio entra en funcionamiento un año después de que dos Estados miembro lo hayan ratificado.

Los gobiernos deben presentar primero el C190 a su autoridad nacional (generalmente al Parlamento). Tienen que informar a la OIT de las medidas que han tomado para hacerlo. También deberían informar a los sindicatos y empleadores.

De conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, la OIT puede pedir a los gobiernos que informen sobre los convenios y expliquen los avances que han logrado para que entren en efecto.

- ➔ Si la legislación nacional ya es tan buena como el Convenio, el gobierno podría recomendar la ratificación del Convenio.
- ➔ Si la legislación nacional no se ajusta al Convenio, los gobiernos pueden desarrollar nuevas leyes o modificar las existentes. Los gobiernos reforman sus leyes y luego lo ratifican, o lo ratifican y luego reforman sus leyes.
- ➔ Algunos gobiernos deciden no ratificar.

Generalmente los sindicatos tienen que organizar una gran campaña para promover que su gobierno ratifique los convenios. La ratificación también significa que los gobiernos deben rendir cuentas a la OIT. Luego deben informar a la OIT sobre qué tan bien se está implementando el Convenio en su país.

Pero la ratificación es solo el comienzo de la lucha, esos derechos existirán solo en teoría hasta que se apliquen adecuadamente. Una vez ratificados, los sindicatos de todos los sectores tendrían que presionar conjuntamente al gobierno y entablar un diálogo social con los empleadores para asegurar que los convenios se apliquen correctamente.

Si los sindicatos encuentran que sus gobiernos no aplican adecuadamente las normas laborales de un convenio que el país ha ratificado, pueden denunciar ante el sistema de control de la OIT. Así es como la OIT se asegura de que los países apliquen los convenios. La OIT examina periódicamente cómo aplican las normas internacionales los gobiernos para señalar áreas en las que podrían mejorar.

La OIT no tiene mecanismos legales para utilizar contra los gobiernos que no respetan las normas laborales; tiene que depender en cambio de sanciones diplomáticas para presionarlos. Pero la OIT es una organización importante en la lucha por el trabajo decente y su autoridad es importante a la hora de negociar con los gobiernos.

“ *En Canadá, profesoras, profesores, maestras y maestros se enfrentan a la amenaza de violencia de sus estudiantes... a menudo vinculada con la falta de recursos y apoyos esenciales... Los índices de violencia contra docentes tienden a ser más altos para las mujeres, que constituyen la mayoría en la profesión... Unámonos para ratificar el C190 para ayudar a que nuestras instituciones educativas sean santuarios de enseñanza y aprendizaje seguros... Y luchemos para crear los entornos de trabajo equitativo que todas las personas trabajadoras merecen.*⁴⁰

Shelley Morse, Presidenta, Canadian Teachers' Federation (CTF/FCE), Canadá

¿POR QUÉ ES TAN INNOVADOR EL C190?

“ *Hasta el 21 de junio de 2019, no existía ningún instrumento legal internacional que abordara la violencia y el acoso en el trabajo, definiera la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, buscara eliminarlo o hasta brindara orientación a los Estados que integran la OIT sobre cómo eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por lo que este Convenio cambia las reglas del juego.*

Juliet Kutyabwana, National Union of Co-operative Movement and Allied Workers (NUCMAW), Uganda

- ✓ Es la primera vez que se reconoce en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Muestra claramente que la violencia y el acoso no son parte del trabajo.
- ✓ Proporciona la primera definición única acordada internacionalmente de violencia y acoso, que sienta las bases para que los sindicatos luchen contra la violencia y el acoso.
- ✓ Proporciona un marco claro, inclusivo e integrado para promover acciones que logren cambios.

- ✓ Abarca el mundo del trabajo, no solo el lugar de trabajo. Reconoce la naturaleza cambiante del mundo del trabajo, por lo que debe resistir la prueba del tiempo.
- ✓ Reconoce el papel negativo de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, así como otras normas sociales que apoyan la violencia y el acoso, y alienta a todas las personas a adoptar un enfoque sensible al género.
- ✓ Reconoce que la violencia doméstica es un problema en el mundo del trabajo y que se pueden tomar medidas en el trabajo para mitigar su impacto.
- ✓ Incluye a trabajadoras y trabajadores informales. Se trata de un gran paso al frente ya que históricamente han estado por fuera, excluidos.
- ✓ Las disposiciones del C190 pueden incorporarse a las leyes nacionales, los convenios colectivos y las políticas laborales. Es una herramienta clave que los sindicatos pueden utilizar para lograr cambios en el terreno.
- ✓ Llena los vacíos en la legislación existente al adoptar una aplicación integral e inclusiva de protecciones.

“ *Lo verdaderamente innovador del Convenio 190 es que, por primera vez, reconoce el derecho de todas las personas a tener una vida laboral libre de violencia y acoso... Abarca a trabajadoras y trabajadores que a menudo quedan por fuera de las protecciones básicas, como quienes se desempeñan en la economía informal, en trabajos precarios o inestables. Personas que a menudo se sienten obligadas a guardar silencio o se enfrentan a perder el trabajo si hablan. Y a quienes recién se están integrando a la fuerza laboral, como aprendices, becarios y becarios. Sabemos que son particularmente vulnerables... No se trata solo de cosas que suceden en el lugar de trabajo mismo, sino también del acoso que ocurre de camino al trabajo o de forma electrónica. Y a veces fuera del horario de trabajo.*⁴¹

Amanda Brown, National Education Union (NEU), Reino Unido

40 Ratify ILO Convention 190, EI (2019) (con subtítulos en inglés) https://www.youtube.com/watch?v=9UoA_6qAkWU&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=7&t=0s&app=desktop

41 Ratify ILO Convention 190, EI (2019) (con subtítulos en inglés) <https://www.youtube.com/watch?v=OkITPapTpEA>

2

ACCIONES SINDICALES

2.1

Crear políticas en el lugar de trabajo sobre violencia y acoso



Las **políticas del lugar de trabajo** describen normas y procedimientos internos de una organización. Por lo general, establecen un plan para abordar un tema en particular y los procedimientos para llevarlo a cabo. Negociar políticas sólidas en el lugar del trabajo con la parte empleadora es una forma eficaz de ayudar a garantizar un lugar de trabajo libre de violencia y acoso.

Según el C190, los empleadores junto con trabajadoras, trabajadores y sus representantes sindicales deberán adoptar e implementar una política del lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso de género.

Lista para la política del lugar de trabajo

Según la R206, una política del lugar de trabajo debería tener:

- ✓ Una declaración de que no se tolerará violencia y acoso.
- ✓ Establecimiento de programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos
- ✓ Responsabilidades de la parte empleadora y de la parte trabajadora claramente definidas
- ✓ Medidas para eliminar, gestionar y prevenir la violencia y el acoso, que abarquen:
 - Información sobre los procedimientos de denuncia e investigación.
 - Disponer que se tendrán en cuenta y se actuará ante todos los incidentes de violencia y acoso.
 - Proteger la privacidad de las personas afectadas y la confidencialidad de denunciantes y testigos
 - Proteger a denunciantes, víctimas y testigos contra victimización o represalias.

Pero hay que recordar que es lo mínimo que deben contener las políticas, y los sindicatos tienen que negociar políticas en el lugar de trabajo que vayan más allá. Las políticas también pueden tener:

- ✓ Una definición integral de violencia y acoso
- ✓ Abarcar a todos los trabajadores y trabajadoras, entre ellos específicamente los grupos vulnerables y personas con trabajo precario.
- ✓ Abarcar el mundo del trabajo, no solo el lugar físico de trabajo
- ✓ Prever la resolución de controversias y tener órganos de cumplimiento
- ✓ Establecer sanciones, recursos y apoyo para víctimas o sobrevivientes
- ✓ Crear comités paritarios para monitorear la aplicación
- ✓ Formar y sensibilizar sobre la política a trabajadoras, trabajadores, supervisoras, supervisores y gerentes
- ✓ Establecer la aplicación, el seguimiento y la evaluación para garantizar que la política sea eficaz.

Es importante actualizar toda política existente e integrar nuevas cláusulas para asegurar que cubran todo lo que contiene esta lista de verificación.

Todas las políticas en el lugar de trabajo también deben **tener en cuenta las consideraciones de género**, lo que significa que las medidas y políticas tienen que identificar y luego combatir las desigualdades profundamente arraigadas que afectan particularmente a las mujeres.

- Las mujeres deben participar en el diseño de todas las normas y medidas.
- Las políticas deben reconocer la naturaleza de género de la violencia y el acoso y reconocer que las mujeres, y aquellas con desigualdades interseccionales, se verán afectadas de manera desproporcionada.
- Las medidas de prevención deben reconocer la desigualdad y responder a los factores que aumentan el riesgo de violencia y acoso.⁴²
- La política deberá ser inclusiva: abarcar diferentes formas de violencia y acoso.⁴³

42 Políticas de acoso sexual y violencia doméstica, ONU Mujeres (2020) (en inglés) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 Políticas de acoso sexual y violencia doméstica, ONU Mujeres (2020) (en inglés) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

Hay que recordar que las políticas laborales se deben negociar entre sindicatos y empleadores y no deben ser impuestas por la empresa. Es posible que la empresa o empleador ya cuente con políticas, pero es probable que solo ofrezcan una protección mínima. Los trabajadores y trabajadoras no pueden confiar en una política si los sindicatos no han participado en su elaboración. Toda política o código de conducta en el lugar de trabajo sobre violencia y acoso debe tener un entendimiento y un compromiso compartidos de sindicatos y empleadores.

- ➔ Las políticas en el lugar de trabajo podrían abordar la violencia y el acoso en general o podrían abordar una forma de violencia y acoso.
- ➔ Las políticas del lugar de trabajo podrían abordar la violencia y el acoso como parte de una política laboral más amplia sobre igualdad de género, diversidad, contra la discriminación y el acoso laboral o bienestar.
- ➔ Las políticas del lugar de trabajo también se pueden negociar como parte de un plan de igualdad o como un requisito en los convenios colectivos.

Algunos textos modelo



Unite the Union en el RU tiene una política modelo contra el acoso, la discriminación y la intimidación en el lugar de trabajo.⁴⁴

El Empleador y Unite the Union apoyan plenamente los derechos y oportunidades de todas las personas para buscar, obtener y mantener un empleo sin acoso, discriminación ni intimidación.

La política del Empleador es proporcionar un entorno de trabajo productivo libre de acoso, discriminación, intimidación, hostigamiento y victimización.

El Empleador se compromete a garantizar que se trate a empleadas, empleados, trabajadoras y trabajadores con dignidad y respeto.

El acoso a cualquier persona, por parte de un empleado, empleada, trabajadora o trabajador, sea colega o representante de la gerencia, sea empleada o empleado directamente o por medio de agencia o subcontratista podrá constituir discriminación indebida.

El Empleador reconoce sus responsabilidades legales de prevenir el acoso relacionado con el sexo, responsabilidades de cuidado, embarazo, estado civil, raza, color, origen étnico o nacional, discapacidad, orientación sexual, edad, identidad de género, credo o religión y afiliación sindical en el lugar de trabajo, y atender de forma eficaz y rápida las reclamaciones que surjan.

Además, el Empleador se compromete a prevenir cualquier forma de acoso que socave la igualdad en el trabajo, incluido el acoso y la intimidación relacionados con clase, características físicas, situación laboral y acoso o intimidación de anteriores agresores.⁴⁵

44 Política del lugar de trabajo, acoso, discriminación e intimidación, Unite the Union (en inglés) <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 Para ver otros buenos ejemplos de políticas y cláusulas laborales modelo, se puede consultar:

Ejemplo de política sobre acoso sexual, OIT (en inglés) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

El acoso sexual es un problema del lugar de trabajo: guía y política modelo, UNISON (2020) (en inglés) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo, ETF (2020) (en inglés)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

Segura en casa, segura en el trabajo, CES (2017) (en inglés) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo – estrategias prácticas, OIT (en inglés) https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectivas y acción sindical, OIT (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf

 **Canadian Union of Public Employees (CUPE) aborda la violencia y el acoso a través de una política de prevención de la violencia laboral centrada en la salud y la seguridad.**⁴⁶

En (empleador) estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo seguro para todo el personal. Todos los niveles de la gerencia reconocen que la violencia laboral es un peligro para la salud y la seguridad en el trabajo que puede causar perjuicios físicos y emocionales. Consideramos que cualquier acto de violencia o amenazas de violencia en el lugar de trabajo son inaceptables. Según el programa de prevención de la violencia, la gerencia se esforzará por identificar y eliminar los peligros previsible de violencia, que puedan tener como consecuencia lesiones personales, mediante evaluaciones periódicas de peligros y denuncia de accidentes o incidentes en el lugar de trabajo. Proporcionaremos la educación y los recursos necesarios para garantizar que los trabajadores y trabajadoras conozcan los peligros de violencia que pueden enfrentar y las medidas que deben tomarse para garantizar un lugar de trabajo saludable y seguro. Como organización, (nombre del empleador) está comprometida con la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y, en última instancia, es responsable de todos los aspectos de salud y seguridad de un trabajador o trabajadora, incluida la prevención de la violencia.

 **Los sindicatos italianos del sector de la madera (Feneal-UIL, Filca-CISL y Fillea-CGIL) firmaron un convenio sectorial con la federación de empleadores FederlegnoArredo para abordar el hostigamiento y el acoso laboral. Al Convenio se adjunta un Código de conducta sobre acoso sexual y acoso laboral. El convenio contiene una declaración de tolerancia cero.**⁴⁷

Todo comportamiento de acoso sexual o acoso laboral... es inaceptable. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y se debe respetar su libertad personal.

Los trabajadores y trabajadoras y las empresas deben contribuir a mantener un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas y se fomenten las relaciones interpersonales, sobre la base de los principios de igualdad y respeto recíproco.

46 Política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, CUPE (en inglés) <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 Segura en casa, segura en el trabajo, CES (2017) (en inglés) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La información y la capacitación son fundamentales para cualquier estrategia de reducción de la violencia y el acoso. Después de crear las políticas, deben aplicarse de manera coherente y comunicarse de manera efectiva a todas las partes que corresponda y acompañarlas de iniciativas para crear conciencia.

Según el artículo 9, literal d del C190, los empleadores deberán proporcionar a trabajadoras y trabajadores información y capacitación accesibles para que conozcan los derechos y responsabilidades de la parte trabajadora, de supervisores y gerentes en virtud de la política laboral. Se deberá proporcionar capacitación e información sobre la política del lugar de trabajo y su implementación de manera periódica o continua a todos los trabajadores y trabajadoras, supervisores y gerentes, incluidos los nuevos empleados y empleadas. Deberá tener en cuenta las consideraciones de género, reconociendo las desigualdades que enfrentan las mujeres en el trabajo y en el acceso a la capacitación y la información. Las mujeres deberán participar en el desarrollo de la capacitación y la información.

Trabajadoras, trabajadores, gerentes, supervisoras y supervisores tienen que recibir capacitación e información sobre la política del lugar de trabajo, que comprenda:

- Información sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo
- Funciones y responsabilidades
- Medidas de prevención de la violencia
- Procedimientos de denuncia e investigación, incluido el manejo de incidentes de violencia y acoso
- Todas las sanciones, recursos y apoyos para víctimas o sobrevivientes.

2.2

Integración de la violencia y el acoso en la salud y seguridad en el trabajo

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores y trabajadoras. Peligros, riesgos y políticas inadecuadas en el lugar de trabajo pueden aumentar la exposición a la violencia y el acoso.

Para prevenir y abordar eficazmente la violencia y el acoso en el trabajo, se debe integrar la gestión de salud y seguridad en el trabajo (SST) de acuerdo con el C190 y la R206.⁴⁸

El enfoque de SST se basa en tres derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras:

- **El derecho a participar** en decisiones que puedan afectar la salud y la seguridad.
- **El derecho a saber** sobre cuestiones de salud y seguridad
- **El derecho a rechazar** trabajos que puedan afectar la salud y seguridad propia y la de los demás.

Los instrumentos recientemente adoptados (C190 y R206) abarcan estos derechos.

Derecho a participar

La parte empleadora deberá garantizar que trabajadoras, trabajadores y sus representantes participen en el diseño, la implementación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo (Artículo 9, literal a del C190). La parte empleadora también deberá tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales inherentes en la gestión de la SST (Artículo 9, literal b del C190), y velar porque trabajadoras y trabajadores participen en la identificación de peligros, la evaluación de los riesgos de violencia y acoso y la adopción de medidas para prevenirlos y controlarlos. (Artículo 9, literal c del C190).

48 Para ver buenos ejemplos de prácticas de gestión de SST, se puede consultar:

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura que abarca el acoso sexual y presenta un modelo de política sobre el acoso sexual, OIT (2010)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160708.pdf

Abordar la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo, ONU Mujeres y OIT (2019) (en inglés)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

▼ EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de los riesgos laborales⁴⁹ es fundamental para mejorar las condiciones de SST en el mundo laboral. Debe identificar los factores que pueden aumentar la probabilidad de violencia y acoso, y luego debe evaluar estos riesgos. Abarca los peligros psicosociales, que incluyen todos los elementos del diseño, la gestión o la organización del trabajo que aumentan el riesgo de estrés, violencia y acoso relacionados con el trabajo.

En el número 8 la R206 se advierte que las evaluaciones de riesgos prestan especial atención a tres áreas de peligros y riesgos que aumentan la probabilidad de violencia y acoso:

1. La forma en que se organiza el trabajo, las condiciones o modalidades laborales o cómo se gestionan empleadas y empleados actuales o futuros.

Podría abarcar, por ejemplo: control limitado sobre tareas y horarios de trabajo, trabajo aislado o instalaciones inseguras, trabajo con equipos deficientes, políticas o procedimientos inadecuados en el lugar de trabajo, falta de conciencia o capacitación sobre los riesgos que enfrentan en especial las trabajadoras. [Para obtener más información, véase la Sección 1.3]

2. Trabajo que implique a terceras personas

Podría incluir, por ejemplo: funciones de atención a clientes, manejo de objetos de valor, dinero o medicamentos, falta de medidas de seguridad (por ejemplo, un botón de pánico), falta de medidas de seguridad (por ejemplo, cámaras de seguridad, iluminación adecuada), sistemas de denuncia o capacitación insuficientes. [Para obtener más información, véase la Sección 1.3]

3. Que sean causados por la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales.

Podrían ser, por ejemplo: segregación ocupacional o desigualdades salariales de género, lugares de trabajo feminizados donde la mayor parte de la fuerza laboral peor pagada es femenina pero los supervisores y gerentes son hombres, lugares de trabajo dominados por hombres con una cultura machista, discriminación interseccional, riesgos para la salud de las mujeres debido a inadecuadas políticas de salud. [Para obtener más información, véase la Sección 1.2]

La violencia doméstica también se debe incluir en las evaluaciones de riesgo. (Artículo 18 literal d de la R206).⁵⁰

Los buenos resultados de cualquier programa de SST dependen de la cooperación de trabajadoras, trabajadores y de la parte empleadora para identificar los peligros y evaluar los riesgos. La parte empleadora es responsable de gestionar los riesgos en el trabajo, pero los sindicatos tienen derecho a participar y tienen conocimientos útiles que pueden ayudar a identificar y evaluar los riesgos. Una forma eficaz de garantizar la participación de trabajadoras y trabajadores es mediante comités paritarios de SST, que en muchos países son obligatorios por ley y también forman parte de los convenios de SST de la OIT.⁵¹ Las mujeres y los grupos vulnerables deben tener una representación adecuada en estos comités: puede ser útil que existan lugares reservados para mujeres. Puede ayudar a identificar los riesgos que antes se hubiesen omitido o pasado por alto, y a priorizar las necesidades de salud y seguridad de las mujeres en la agenda.

49 Por más información sobre la realización de evaluaciones de riesgos, véase:

Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, OIT (2013)
https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_349874/lang-es/index.htm

50 Para obtener más información sobre la integración del C190 en las evaluaciones de riesgos y un análisis de los factores de riesgo, se puede consultar:

Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo, ETF (2020) (en inglés)
<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 Normas Internacionales de Trabajo sobre Salud y Seguridad, OIT

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>

Hay muchas formas de identificar los riesgos:

- ➔ Auditar el diseño físico y las características organizativas del lugar de trabajo.
- ➔ Encuestas a trabajadoras y trabajadores, especialmente a las trabajadoras y, cuando sea pertinente, a quienes trabajan en forma tercerizada
- ➔ Encuestas sobre las experiencias de violencia doméstica de empleadas y empleados y otras experiencias de violencia fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo en traslados hacia y desde el trabajo
- ➔ Medidas participativas, que también supongan la participación de mujeres, como discusiones de grupos focales para oír sobre preocupaciones de seguridad, recorridos y auditorías de seguridad para identificar y mapear áreas donde sea más probable que ocurra violencia y acoso
- ➔ Evaluación de las medidas de prevención existentes para identificar si existen vacíos.

Se deber recordar que: Las mujeres corren mayor riesgo de sufrir violencia y acoso de género, por lo que una gestión eficaz de la SST debe adoptar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género. Se debería consultar e incluir a las mujeres en todas las etapas, las evaluaciones de riesgos tienen que visibilizar los diferentes riesgos que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras, incluidos los riesgos causados por formas interseccionales de discriminación, y quienes llevan a cabo la evaluación de riesgos deben tener una capacitación que tenga en cuenta aspectos de género.⁵²

▼ MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Una vez que se identifican los riesgos que enfrentan trabajadoras y trabajadores, es necesario evaluarlos y tomar medidas al respecto. Empleadores, trabajadoras y trabajadores deberían trabajar juntos para desarrollar e instrumentar medidas de prevención y protección adecuadas, que deben tener en cuenta las cuestiones de género, proteger eficazmente a todas las personas, tener en cuenta roles de género, comportamientos y necesidades, y trabajar para superar las actitudes y normas sociales desiguales o discriminatorias. Los trabajadores, en especial las trabajadoras, deberían participar en el desarrollo de todas las medidas y estar representados en los comités de SST.

Según la OIT⁵³, las estrategias de prevención eficaces podrán abarcar:

- Cambiar las características físicas del lugar de trabajo, como cerraduras, alarmas, cámaras de seguridad, procedimientos de registro para visitantes
- Cambio de entorno de trabajo o formas de organizar el trabajo, por ejemplo aliviar la carga de trabajo o brindar formación
- Abordar las relaciones de poder, por ejemplo mediante capacitación, apoyo y tutorías para alentar a gerentes y supervisores a ser mandos positivos, buenas prácticas de gestión
- Desarrollar mecanismos efectivos de denuncia, presentación de quejas y resolución de conflictos
- Protección de denunciantes y testigos (de conformidad con el Artículo 10, literal b del C190 y el número 7, literal g de la R206)

52 Para obtener más información sobre cómo lograr una gestión de SST sensible a cuestiones de género, se puede consultar:

Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo, UITA (2019)

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/2020-Visibilizar-a-las-mujeres-en-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Género en la seguridad en el trabajo, TUC (2017) (en inglés) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Salud, seguridad y bienestar de las mujeres en el trabajo: guía para negociar, Unite the Union (2012) (en inglés)

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 Entornos de trabajo seguros y saludables libres de violencia y acoso, OIT (2020)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Después de generar políticas y medidas de SST, se deben exhibir claramente, aplicar adecuadamente y evaluar periódicamente. Las encuestas y evaluaciones pueden ayudar a evaluar la eficacia de las medidas e identificar nuevos factores de riesgo. Se deben utilizar indicadores sensibles al género para medir los resultados.

Derecho a saber: Información y capacitación

Después de generar medidas de prevención, se deben comunicar de manera efectiva a todas las partes que corresponda. La información y la formación son fundamentales para cualquier estrategia eficaz de SST. Según el Artículo 9 literal d del C190, la parte empleadora debe proporcionar a trabajadoras y trabajadores información y formación accesibles para que sean conscientes de los peligros y riesgos identificados y de las medidas de prevención y protección. Trabajadoras, trabajadores, supervisoras, supervisores y gerencia tienen que recibir la capacitación adecuada y recibir información pertinente sobre los riesgos de SST y las medidas de prevención. La capacitación y la información tienen que tomar en cuenta las cuestiones de género, crear conciencia sobre las diferentes formas de exposición de las mujeres a los riesgos y cómo combatir esos riesgos y peligros. Las mujeres deberán participar en el desarrollo de la capacitación y la información.

Trabajadoras, trabajadores, gerentes, supervisoras y supervisores tienen que recibir capacitación sobre:

- Riesgos y peligros y el impacto de la violencia y el acoso en la salud y la seguridad
- Datos sobre la política de violencia y acoso y su aplicación
- Medidas de prevención y protección
- Cómo denunciar la violencia y el acoso, y cómo se deben tramitar las denuncias
- Deberes y responsabilidades de los trabajadores, trabajadoras, gerentes y empleadores.

Derecho a rechazar

Según el Artículo 10 literal g del C190, los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a retirarse de una situación laboral que consideren que representa un peligro inminente y grave para la vida, la salud o la seguridad debido a la violencia y el acoso. Ninguna persona trabajadora debería sufrir represalias por hacerlo. Trabajadoras y trabajadores también tienen el deber de denunciar el peligro a la dirección. Tiene que haber procedimientos establecidos que lo permitan, que sean de conocimiento de todo el personal para ayudarlos a protegerse.

2.3

La violencia doméstica como asunto sindical

La violencia doméstica puede ocurrir a puerta cerrada y mantenerse oculta del mundo exterior, pero tiene consecuencias de gran alcance. Afecta la salud, la seguridad y la protección de trabajadoras y trabajadores, derrama al ámbito público, puede tener enormes costos sociales y tiene impacto negativo en nuestra vida laboral. Pero el mundo del trabajo puede ser un lugar importante para mitigar los efectos de la violencia doméstica. Los empleadores y los sindicatos tienen un papel importante que desempeñar para ayudar a reconocer y abordar los efectos de la violencia doméstica.

Mediante el uso del C190, los sindicatos deben negociar cláusulas que aborden y reconozcan los efectos de la violencia doméstica en el trabajo, tanto en los convenios colectivos como en las políticas del lugar de trabajo (sobre SST, igualdad, salud y bienestar), o en políticas específicas sobre violencia doméstica.⁵⁴

54 Para ver cláusulas modelo, se puede consultar:

Violencia y abuso domésticos: un asunto sindical, UNISON (2017) (en inglés) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'La violencia doméstica y el lugar de trabajo: una guía de negociación', UFCW Canadá (en inglés)

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Guía sobre violencia doméstica, UNI Global Union https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf

Cláusula modelo sobre violencia familiar y doméstica, Australian Council of Trade Unions, ACTU (en inglés)

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Modelo de política sobre maltrato doméstico, UCU (2016) (en inglés) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

Lista de verificación sobre violencia doméstica

Las cláusulas sobre violencia doméstica deberán contener:

- ✓ Una definición de violencia doméstica
- ✓ Reconocimiento del impacto que tiene la violencia doméstica en el mundo del trabajo
- ✓ La responsabilidad de la parte empleadora
- ✓ Disposiciones de apoyo que prevé el número 18 de la R206 en los literales a) hasta e), que incluyen:
 - ✓ Licencia (remunerada y no remunerada) para víctimas de violencia doméstica
 - ✓ Modalidades de trabajo flexibles
 - ✓ Protección temporal contra el despido para las víctimas
 - ✓ Inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo
 - ✓ Sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica

Otras medidas y disposiciones que se podrían incluir:

- ✓ Protección y confidencialidad
- ✓ Elaboración de un plan de seguridad, consejos de seguridad y medidas de seguridad
- ✓ Ajustes en el lugar de trabajo (por ejemplo, traslado o reubicación, rediseño o cambio de trabajo, deberes, horarios o de la carga de trabajo, transferencia o cambio del teléfono o la dirección de correo electrónico)
- ✓ Medidas de apoyo adicionales (por ejemplo, financieras, alojamiento, cuidado infantil, vivienda y apoyo psicológico, información sobre apoyo de especialista, acceso a asesoramiento)
- ✓ Requisitos para que la parte empleadora elabore una política en el lugar de trabajo sobre violencia doméstica
- ✓ Formación y sensibilización
- ✓ Representantes de apoyo a pares con capacitación.

▼ LICENCIA REMUNERADA

Los sindicatos pueden negociar para que los empleadores proporcionen licencia remunerada a las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica. Es una forma eficaz de mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, dando tiempo a las víctimas o sobrevivientes para lidiar con la situación de abuso o salir de ella. Los sindicatos también pueden negociar con el gobierno para que las licencias con goce de sueldo estén contempladas en la legislación y las cubran los regímenes de seguridad social del estado.



- ➔ En Filipinas, la ley da 10 días de licencia remunerada a las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica, prorrogables si es necesario. También protege a compañeras y compañeros que asisten a la persona afectada.
- ➔ En Australia, la ley otorga cinco días de licencia sin goce de sueldo a todas las personas que sufren violencia familiar y doméstica para hacer frente al impacto de la violencia familiar y doméstica.
- ➔ En Canadá, todas las provincias tienen una ley que otorga licencias (remuneradas y no remuneradas) para casos de violencia doméstica. El gobierno federal de Canadá modificó el Código Laboral Canadiense para incluir cinco días de licencia remunerada por violencia doméstica para trabajadoras y trabajadores en lugares de trabajo regulados por el gobierno federal.
- ➔ En Nueva Zelanda, la ley permite 10 días de licencia remunerada. No se exige que las víctimas o sobrevivientes proporcionen pruebas y tengan acceso a arreglos laborales flexibles para facilitar su seguridad.

Cuando los sindicatos negocian una licencia, el número de días que se obtiene varía según la situación, al igual que la forma en que se pueden tomar: como una serie de días, como días individuales o como parte de un día. Los sindicatos deberían negociar por un mínimo de 10 días de licencia remunerada por año, además de las disposiciones de licencia existentes, que se prorrogarán en circunstancias excepcionales. Si los empleadores no aceptan la licencia remunerada, la licencia no remunerada es una alternativa.

Las cláusulas de violencia doméstica se originaron en Australia. La primera cláusula de este tipo se firmó en 2010, entre Services Union's Victorian Authorities and Services Branch y el Consejo de Surf Coast Shire. Entre otras cosas, la cláusula prevé hasta 20 días de licencia remunerada.



Canadian Labour Congress (CLC) redactó cláusulas modelo de licencia remunerada para que las utilicen los sindicatos.⁵⁵

1. *El empleador reconoce que empleadas y empleados a veces enfrentan situaciones de violencia o maltrato en su vida personal que pueden afectar su asistencia y desempeño en el trabajo.*
2. *Los trabajadores y trabajadoras que sufren violencia doméstica podrán acceder a (x) días de licencia remunerada para asistir a citas médicas, procedimientos legales y otras actividades necesarias. Esta licencia será adicional a los derechos de licencia existentes y puede tomarse como días consecutivos o por día o fracción, sin aprobación previa.*



MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLES

Los sindicatos pueden negociar para que los empleadores proporcionen modalidades de trabajo flexibles para quienes sufren violencia doméstica. Podría comprender, por ejemplo, un anticipo de sueldo o un regreso gradual al trabajo a tiempo completo después de una ausencia por licencia.

PROTECCIÓN

Los sindicatos deben negociar la protección temporal contra el despido de empleadas y empleados cuyas ausencias estén relacionadas con la violencia doméstica y sus efectos, así como protección contra acciones adversas, represalias o discriminación debido a haber divulgado, sufrido o haber percibido que padecen violencia doméstica, y para proteger su confidencialidad.

Protección contra medidas y sanciones disciplinarias

El empleador acepta que no se tomarán medidas desfavorables contra un empleado o empleada si su asistencia o desempeño laboral se ve afectado como resultado de sufrir violencia doméstica.

Confidencialidad

Toda la información personal relacionada con la violencia doméstica se mantendrá confidencial según la legislación pertinente. No se mantendrá información alguna en el archivo personal de un empleado o empleada sin permiso expreso por escrito de la persona. (Canadian Labour Congress)

ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los sindicatos deben negociar estrategias de seguridad en el lugar de trabajo. Comprende la inclusión de la violencia doméstica en las evaluaciones de riesgos laborales y los programas de prevención. Si existe riesgo inmediato de un agresor en el lugar de trabajo, los sindicatos tienen que negociar para que la parte empleadora lleve a cabo una evaluación de riesgo inmediata con la persona sobreviviente, que tenga como resultado un plan de seguridad, asesoramiento y/o medidas de seguridad en el lugar de trabajo, que deben actualizarse a medida que cambien las circunstancias. Entre otras medidas, debería proporcionarse seguridad en el estacionamiento, traslado hacia y desde el trabajo, provisión de alarmas de pánico, iluminación exterior, cámaras externas o circuitos cerrados de televisión y bloqueos en las entradas.

AJUSTES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los sindicatos pueden negociar medidas adicionales que contemplen traslados permanentes o temporales de trabajadoras o trabajadores a otro departamento o lugar, rediseño del trabajo, cambio de tareas, horarios o régimen de turnos, o reducción de la carga laboral.

Apoyos individuales

El Empleador aprobará toda solicitud razonable de una empleada o empleado que sufra violencia doméstica, que suponga:

- *Cambios de horarios de trabajo o del régimen de turnos;*
- *Rediseño del trabajo, cambio de tareas o reducción de la carga de trabajo;*
- *Traslado a otro lugar o departamento;*
- *Cambio de número de teléfono, dirección de correo electrónico o control de llamadas para evitar contacto del agresor*
- *Cualquier otra medida adecuada, incluidas las disponibles en virtud de las disposiciones vigentes para modalidades de trabajo flexibles y favorables para la situación familiar. (Canadian Labour Congress)*

Algunos empleadores pueden insistir en pruebas de la violencia doméstica de organizaciones de violencia doméstica, personas de apoyo, representantes sindicales o médicos, para acceder a estos derechos. Si es así, los sindicatos tienen que garantizar que el texto sea flexible para permitir pruebas provenientes de una variedad de servicios.

▼ MEDIDAS DE APOYO

Entre otras, estas medidas podrían ser: alojamiento, cuidado infantil, apoyo financiero y psicológico, información sobre organizaciones locales que brindan apoyo especializado y acceso a asesoramiento costado por la parte empleadora. Otros apoyos económicos podrían incluir adelantos salariales o apoyo financiero de emergencia.

También se debe ayudar a las trabajadoras y trabajadores a acceder a medidas públicas de mitigación de la violencia doméstica, como servicios de apoyo jurídico, servicios especializados en violencia doméstica, informes policiales, órdenes de protección o mandatos judiciales, prestaciones sociales y acceso a alojamiento temporal, entre otros.

▼ POLÍTICA DEL LUGAR DE TRABAJO

Los sindicatos también pueden negociar para que los empleadores establezcan una política de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

El Empleador desarrollará una política del lugar de trabajo para prevenir y abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La política estará a disposición de todos los empleados y empleadas y se revisará anualmente. Debe explicar la acción apropiada que se debe tomar en caso de que un empleado o empleada informe de violencia doméstica o esté cometiendo violencia doméstica, identificar el proceso de denuncia, evaluaciones de riesgo y planificación de seguridad, indicar los apoyos disponibles y proteger la confidencialidad y privacidad de empleadas y empleados mientras se garantiza la seguridad en el lugar de trabajo para todas las personas. (Canadian Labour Congress)

▼ FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Es muy importante la capacitación y sensibilización de todo el personal, incluidos los mandos superiores, sobre la violencia doméstica, sus efectos en el mundo laboral, cómo manejar los casos y la política negociada de violencia doméstica.

El Empleador proporcionará capacitación para sensibilizar sobre la violencia doméstica y sus efectos en el lugar de trabajo para todos los empleados y empleadas.

El Empleador identificará un contacto en [Recursos Humanos / Gerencia] que reciba capacitación en temas de violencia doméstica y privacidad, por ejemplo, capacitación en evaluar y gestionar los riesgos de violencia doméstica. El Empleador anunciará el nombre del contacto designado para violencia doméstica a todos los empleados y empleadas. (Canadian Labour Congress)

▼ REPRESENTANTES DE APOYO A PARES

Tal vez los sindicatos también quieran negociar el reconocimiento y apoyo a personas capacitadas como representantes de apoyo entre pares, con conducción sindical, que se desempeñarán en “defensoría de mujeres” o “primera respuesta”. Se trata de representantes en el lugar de trabajo, personas especialmente capacitadas a quienes pueden acudir para recibir apoyo las trabajadoras o trabajadores con inquietudes sobre violencia doméstica. Algunas organizaciones sindicales pueden proporcionar la formación por sí mismas, mientras que otras trabajan conjuntamente con la parte empleadora.

➔ Dairy Workers Union (DWU) de Nueva Zelanda tiene representantes sindicales que han recibido capacitación como socorristas en casos de violencia doméstica, en cooperación con la empresa láctea Fonterra. Esto permite que los miembros aprendan la mejor manera de apoyar a trabajadoras o trabajadores que están sufriendo violencia doméstica, lo

que incluye tener una primera conversación adecuada, derivar a las víctimas o sobrevivientes a especialistas, apoyarlas en las conversaciones con la gerencia y apoyar a la gerencia en el manejo de los casos.

- ➔ En Canadá, Unifor creó un programa de defensa de las mujeres en el que representantes del lugar de trabajo, con especial capacitación y reconocimiento de la parte empleadora, brindan apoyo a las mujeres afectadas por la violencia y el acoso. Las trabajadoras se pueden poner en contacto con esta defensoría de mujeres para obtener información, apoyo y referencias sobre todos los tipos de violencia de género, incluida la violencia doméstica. Las personas que están en la defensoría, estas intervinientes, reciben formación especial a través del sindicato, pagada por la parte empleadora. Esto fue negociado con buenos resultados por el sindicato como requisito en los convenios colectivos y ahora tiene una red de defensoría de mujeres en todo Canadá integrada por 400 intervinientes o defensoras.⁵⁶



UNISON, en el Reino Unido, elaboró un **modelo de convenio laboral**⁵⁷ sobre violencia doméstica. Comprende:

- Capacitación para gerentes, empleadas, empleados y personal designado de recursos humanos con adecuada capacitación
- Licencia especial remunerada y posibilidad de anticipo
- Cambios temporales o permanentes de horario y régimen de trabajo, cambios en deberes específicos para evitar el contacto potencial con un agresor y reasignación o traslado cuando corresponda
- Medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro, como cambio de números de teléfono, acceso a servicios de asesoramiento y apoyo en horario de trabajo remunerado
- Acceso a cursos desarrollados para apoyar a sobrevivientes de maltrato doméstico.

Argumentos a los que se puede recurrir en la negociación

- ✔ La violencia doméstica no es un problema privado o personal; es un problema del lugar de trabajo y una violación de los derechos humanos. Los efectos de la violencia doméstica se sienten en el mundo laboral. La parte empleadora tiene que respetar, proteger y cumplir con la obligación.
- ✔ La violencia doméstica tiene efectos negativos en el bienestar de trabajadoras, trabajadores, colegas, familias, empresas y en la economía.
- ✔ Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia de género en el trabajo. El crecimiento y el desarrollo económicos solo pueden lograrse si se eliminan las barreras al empleo productivo y de calidad para hombres y mujeres.
- ✔ Escapar de una relación abusiva cuesta tiempo y dinero. La licencia remunerada por violencia doméstica puede marcar la línea entre irse y quedar atrapado. Puede poner fin al ciclo de abuso.
- ✔ La licencia remunerada por violencia doméstica debería ser un derecho universal, igual a otros derechos de licencia remunerada.
- ✔ En la crisis de la pandemia, el domicilio se ha convertido en el lugar de trabajo para muchas personas. Supone un mayor riesgo de violencia. Ahora, más que nunca, la violencia doméstica es un problema del mundo laboral.

56 Intervinientes por las mujeres en Unifor, DV@WorkNet (2020) (en inglés) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf

57 Violencia y maltrato domésticos: un asunto sindical, UNISON (2017) (en inglés) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

2.4

Cómo manejar denuncias de violencia y acoso en el mundo del trabajo

Es frecuente que trabajadoras y trabajadores no denuncien la violencia y el acoso porque dudan de que su denuncia sea tratada con seriedad, o temen pasar vergüenza, sufrir humillaciones o hasta ser objeto de despido. En casos de violencia doméstica, el tema puede ser más delicado todavía. Es importante que los sindicatos ayuden a establecer directrices y procedimientos de denuncia eficaces y sistemas de denuncia e investigaciones para garantizar que la información sobre estos procedimientos forme parte de la política del lugar de trabajo. Los sindicatos deberían sensibilizar a trabajadoras y trabajadores sobre los mecanismos de denuncia mediante información y capacitación.⁵⁸

Los procedimientos van a diferir de un lugar de trabajo a otro, pero hay algunos principios generales como los siguientes para recordar:

- ★ **Hay que reconocer el problema:** Es necesario detectar cambios de comportamiento, apariencia o desempeño laboral que sean repentinos o inexplicables en una persona o personas. Si se detecta violencia dentro del lugar de trabajo, se debe hablar y denunciar.
- ★ **Hay que reaccionar de manera rápida y seria:** Si alguien revela violencia y acoso, debe tomarse en serio y actuar en consecuencia. Se debe tramitar la denuncia dentro de los plazos establecidos. Es importante establecer procedimientos formales e informales claros.

➔ *Es posible que la trabajadora o el trabajador se sienta mejor al **presentar una queja no formal**. No se debería obligar a presentar una denuncia formal.*
- ★ **Hay que tranquilizar:** Es necesario asegurar que los trabajadores y las trabajadoras sientan apoyo y comprendan la asistencia que tienen a su disposición.
- ★ **Hay que derivar:** Se debe derivar la denuncia a la persona de contacto capacitada o alguien de Recursos Humanos, quien también debe informar de la situación al empleador o a los mandos. En casos de violencia doméstica, la persona debe ser derivada a cualquier servicio de apoyo que exista. En otros casos, se debe seguir el proceso formal acordado, incluida la apertura de una investigación.
- ★ **Hay que tener en cuenta las consideraciones de género:** Es necesario tener en cuenta el género en las investigaciones y los resultados tienen que ser imparciales y reconocer las relaciones de poder desiguales de género subyacentes, los estereotipos y las desigualdades interseccionales como la raza, la clase y la orientación sexual. Los resultados que se obtengan tienen que operar de manera que aborden las desigualdades de poder que permiten que ocurra la violencia y el acoso.
- ★ **Confidencialidad y equidad:** Es necesario asegurar que se mantenga la confidencialidad de todas las partes afectadas. Todas las personas tienen que ser tratadas de manera imparcial durante todo el proceso para evitar prejuicios.
- ★ **Apoyo:** Todas las partes deben estar informadas del proceso, el plazo, las expectativas y la razón por la que se toman las medidas y se les debe informar del apoyo disponible.

58 Para obtener buenos ejemplos de procedimientos de denuncia e investigaciones, se puede consultar:

Combatir el acoso sexual en el trabajo, Una guía sindical (CSI) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf

Procedimientos de denuncia de acoso sexual e intimidación, SDA (2016) (en inglés)

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Tolerancia cero - Dignidad en la igualdad laboral <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf> (en inglés)

Guía para representantes sindicales sobre el acoso, PCS

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14> (en inglés)

Investigar y resolver el acoso en el lugar de trabajo, UNIFOR (2013)

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf (en inglés)

- ★ **Protección:** Se deben incluir medidas para proteger contra la victimización o represalias a las personas que denuncian, a víctimas, testigos y otras personas que informan.

- ★ **Registro:** Es necesario mantener registros transparentes y desglosados por género (datos sobre hombres y mujeres recopilados por separado).
- ★ **Comunicar:** Los procedimientos y las decisiones que se tomen tienen que ser claros y comunicarse a todas las partes afectadas.

2.5

Negociación colectiva sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Negociación colectiva a escala empresarial, sectorial y nacional

El C190 no es solo un medio útil para que el gobierno participe en las discusiones sobre la ratificación, sino que también es una herramienta poderosa para usar en las negociaciones con los empleadores. Si los gobiernos ratifican el C190, los empleadores tienen que alinear sus políticas con la nueva legislación nacional. Pero sea que se haya ratificado o no, las disposiciones del C190 pueden integrarse en los convenios colectivos para establecer y monitorear compromisos para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Los **convenios colectivos** son acuerdos escritos que determinan las condiciones de trabajo y los términos de empleo que surgen de negociaciones (negociación colectiva) entre sindicatos y empleadores. La negociación colectiva es la herramienta más eficaz de los sindicatos para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La negociación colectiva puede tener lugar a **escala nacional**, donde los sindicatos y las empresas suelen ser alentados u obligados a adoptar estos convenios o negociar acuerdos similares a nivel local. Pueden adoptarse **por sectores** entre sindicatos y organizaciones de empleadores. También pueden acordarse **por empresa o por planta** entre sindicatos y empresas.

El C190 destaca la importancia de la negociación colectiva para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y promueve la aplicación del Convenio a través de convenios colectivos. Utilizando las disposiciones y el contenido del C190, los sindicatos pueden desarrollar nuevos convenios o modificar los existentes mediante la integración de nuevas cláusulas. Las medidas sugeridas en la R206 sobre protección, vías de recursos y reparación, apoyo y sensibilización también pueden ayudar.

Es posible que los convenios firmados ya se refieran a la violencia y el acoso, pero ahora habría que modificarlos para asegurar que estén alineados con el C190.

- Comprender el alcance del problema preguntando a delegadas y delegados sindicales y realizando encuestas a los miembros.
- Identificar la violencia y el acoso como una prioridad entre los temas de negociación.
- Redactar ejemplos de cláusulas y textos sobre violencia y acoso que puedan adaptarse e integrarse en diferentes niveles de negociación colectiva y para diferentes sectores, en consulta con miembros, delegadas y delegados sindicales.

El sindicato al cual ustedes pertenecen podría negociar un nuevo convenio colectivo o modificar los convenios existentes, e incluir cláusulas sobre violencia y acoso como parte de otras medidas negociadas. El texto se puede centrar en la violencia y el acoso en general, o en las formas específicas de violencia y acoso que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras en esa empresa o sector.

La violencia y el acoso, y la violencia y el acoso de género son cuestiones relativamente nuevas en la negociación colectiva. Esto significa que no hay muchos ejemplos sólidos de textos de negociación colectiva con perspectiva de género. Es importante que los sindicatos aborden este problema desarrollando cláusulas modelo sólidas que puedan integrarse en los convenios colectivos.⁵⁹



Se deber recordar que: Todos los convenios colectivos deberán tener en cuenta las cuestiones de género, identificando y abordando las desigualdades subyacentes. Una evaluación de impacto de género de los convenios existentes (analizar los convenios para ver si reducen, mantienen o aumentan las desigualdades de género) puede identificar dónde están las disparidades.

Los textos deberán entonces reconocer el impacto desproporcionado de la violencia y el acoso en las mujeres e introducir medidas para abordar las desigualdades.

Lista de verificación de convenios colectivos

Las cláusulas de los convenios colectivos que abordan eficazmente la violencia y el acoso de conformidad con el C190 deberán contener:

-  Definición de violencia y acoso
-  Acción práctica para poner fin a la violencia y el acoso.
-  Procedimientos y políticas para hacer frente a la violencia y el acoso.
-  Formación y sensibilización sobre disposiciones y procedimientos
-  Monitoreo y evaluación.

Corresponde recordar que es importante desarrollar una estrategia de negociación eficaz para que se introduzca el texto en los convenios colectivos en la mayor medida posible.

59 Para ver otros buenos ejemplos de convenios colectivos y cláusulas modelo, se puede consultar:

Segura en casa, segura en el trabajo, CES (2017) (en inglés) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Prevenir y abordar el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo: estrategias prácticas, OIT https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf (en inglés)

Violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo - Perspectivas y acción sindical, OIT (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf

DEFINICIÓN

Sólida definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se centre específicamente en la violencia de género. También podría incluir una forma particular de violencia y acoso que enfrenten los trabajadores y trabajadoras.



Un convenio colectivo suscrito en la empresa Vista Sol Punta (2014-2017) en República Dominicana contiene una cláusula sobre prevención y sanciones por acoso sexual y reconoce el impacto desproporcionado del acoso sexual a las mujeres.

*El acoso sexual es un ataque a la dignidad de la persona agredida y un obstáculo a la productividad de la empresa que deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción de la víctima, ya que afecta la seguridad y la salud en el trabajo, y debido a que el **acoso sexual constituye una forma de violencia ejercida generalmente contra las mujeres trabajadoras**, acomete la adopción de todas las medidas necesarias para generar un entorno que evite y combata el acoso sexual de manera eficaz, incluyendo el despido inmediato y el procesamiento por parte del sistema judicial de cualquier persona contra la cual existan pruebas de que ha acosado sexualmente a cualquier empleada de la empresa.⁶⁰*

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN, MEDIDAS PRÁCTICAS

El convenio colectivo también tiene que contener estrategias de prevención para proteger a trabajadoras y trabajadores e impedir que ocurra la violencia y el acoso. Tiene que abarcar responsabilidades del empleador claramente definidas y medidas prácticas que se deben tomar.



New York Hotel and Motel Trades Council negoció una cláusula en un convenio colectivo para todo el sector que exige botones de pánico para todo el personal de piso de hoteles.

70 (A) Obligación general del EMPLEADOR de proteger a Empleadas y Empleados

El EMPLEADOR reafirma que la seguridad de Empleadas y Empleados es de suma importancia e incluye la seguridad contra el acoso de huéspedes de hoteles. El EMPLEADOR tomará las medidas razonables para combatir avances, acoso y amenazas inadecuados de huéspedes, y para responder de manera oportuna y adecuada en caso de que ocurran esos incidentes.

(B) Dispositivos

Dentro del plazo de 1 (un) año a partir de la fecha del presente Convenio, el EMPLEADOR equipará a Asistentes de habitaciones, Asistentes de limpieza, Asistentes de minibares, Personas encargadas de servicio a la habitación y todo otro empleado o empleada que tenga que ingresar a una habitación ocupada por un huésped con dispositivos que esas personas deberán llevar consigo en el trabajo y podrán activar de manera rápida y fácil para solicitar asistencia rápida en su ubicación. Se reconoce que debido a los diferentes tamaños y diseños físicos de los hoteles, podrán ser apropiados diferentes dispositivos para diferentes hoteles.

▼ POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Se deben incluir políticas y procedimientos para hacer frente a la violencia y el acoso, para denunciar y responder a la violencia y el acoso, y las sanciones contra los agresores. Podría abarcar disposiciones de apoyo o vías de recurso y reparación para las víctimas o sobrevivientes. También deben existir derechos y responsabilidades claramente definidos de trabajadoras, trabajadores y de la parte empleadora, como por ejemplo, cláusulas que exijan la participación de una representante de igualdad, lo que resulta una manera eficaz de garantizar que las investigaciones tengan en cuenta las cuestiones de género.

*La Empresa y el Sindicato acuerdan formar un Comité conjunto para generar un Lugar de trabajo respetuoso cuya función sea investigar las denuncias y ayudar a crear un lugar de trabajo respetuoso. Este comité estará integrado por igual cantidad de representantes (2) seleccionados por el empleador y por el sindicato. **Al menos 1 (un) integrante de cada lado deberá ser mujer.** Las partes acuerdan que las personas que actúen como representantes deberán ser independientes y no responsables de la toma de decisiones disciplinarias.⁶¹*

▼ FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Deberá haber una cláusula sobre disposiciones para capacitar, informar y sensibilizar sobre normas y procedimientos, así como sobre cómo reconocer, responder e investigar incidentes de violencia y acoso.

-  Un convenio de empresa adoptado por Deutsche Bahn AG en Alemania en 2019 sobre “igualdad de trato y protección contra el acoso (sexual) y la discriminación” contenía medidas para sesiones de capacitación para gerentes, empleadas y empleados, líneas de ayuda externas para el personal, así como medidas para empoderar y capacitar a las empleadas, incluida la formación en defensa personal para protegerlas contra la violencia de terceros.

▼ PUESTA EN PRÁCTICA Y SEGUIMIENTO

Los buenos resultados de cualquier acuerdo negociado dependen de que exista una eficaz puesta en práctica y seguimiento. Los sindicatos deben asegurarse de que todo compromiso se ponga en práctica. Los sindicatos deben negociar la creación de procedimientos y comités para supervisar el cumplimiento y la aplicación, incluidos los comités paritarios.



En el sector hortícola en África Oriental, el 70% son trabajadoras y el acoso sexual contra ellas es común. Un convenio colectivo sectorial firmado en 2010 entre Horticulture and Allied Workers' Union (UHAWU) y Uganda Flower Exporters Association (UFEA) contiene medidas para abordar el acoso sexual prevalente en el sector. Según el convenio, las empresas deben establecer una política de acoso sexual y tomar medidas para eliminar y prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Incluye una definición sobre los tipos de acoso sexual, un procedimiento disciplinario, las obligaciones de los empleadores de tomar medidas para prevenir el acoso sexual si emplean a más de 25 personas y un procedimiento de presentación de denuncias. Como parte de su enfoque de género, el convenio prevé el establecimiento de un subcomité conjunto de género e igualdad para monitorear y hacer recomendaciones.

▼ NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD

Los convenios colectivos también pueden promover la no discriminación y la igualdad al contener una cláusula contra la discriminación o de no discriminación.

“El Empleador acuerda que no se ejercerá o practicará discriminación, interferencia, restricción, acoso o coerción con respecto a cualquier Empleada, Empleado o solicitante de empleo por razones como las que se mencionan a continuación por vía de ejemplo: raza; credo; color; lugar de origen; origen étnico; ciudadanía; ascendencia; afiliación, creencias o actividades políticas o religiosas; sexo; expresión de género o identidad de género; identificación transexual o transgénero; preferencia, orientación o identificación sexual; estado civil; condición familiar; situación parental; cantidad de dependientes; clase; lugar de residencia; apariencia física; registro de infracciones, excepto las que se refieran a calificaciones laborales de buena fe; Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), enfermedades relacionadas con el SIDA, prueba positiva del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y cualquier otra enfermedad o discapacidad, discapacidad intelectual, física o de otro tipo, en la medida en que no afecte de manera considerable el desempeño de las funciones del puesto; afiliación o actividad sindical; ni por motivo del ejercicio de cualquiera de los derechos contenidos en el presente Convenio.”⁶²

Modelo de cláusula sobre acoso sexual: CSI⁶³

- (a) **Introducción.** El sindicato y el empleador reconocen que pueden darse casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y se comprometen a prevenir y erradicar el problema. El acoso sexual constituye igualmente una falta disciplinaria.
- (b) **Definición.** El acoso sexual es toda conducta no deseada, no bienvenida y no solicitada de naturaleza sexual. Puede tener lugar en un incidente aislado o en forma de una serie de incidentes, aunque parezcan menores. El acoso sexual es coercitivo y tendencioso, y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas del mismo.
- (c) **Acción.** La víctima del acoso puede presentar una queja ante la persona de confianza, designada por el sindicato en acuerdo con la empresa. La(s) persona(s) de confianza, que habrán recibido la formación adecuada, investigará(n) cualquier queja de acoso, de manera puntual y confidencial. Cualquier empleada o empleado que alegue haber sido objeto de acoso en el lugar de trabajo tendrá derecho, tras haber informado a la persona de confianza, a abandonar el área de trabajo sin que ello implique pérdida de salario, derechos o beneficios, y a negarse a retornar al área de trabajo hasta que no se haya realizado la investigación sobre su reclamación. La reparación ha de reflejar la gravedad del caso de acoso. Puede tratarse de una disculpa, una transferencia a otro departamento o un despido. Es el acosador, y no la víctima, quien deberá sufrir las consecuencias de sus acciones. El empleador facilitará formación obligatoria sobre cómo combatir el acoso sexual en su orientación para nuevos empleados, durante las horas de trabajo.

Negociación colectiva con compañías globales

Además de mejorar los convenios colectivos, el Convenio y la Recomendación se pueden utilizar como herramientas poderosas en campañas y negociaciones con empresas transnacionales. Algunas organizaciones sindicales ya están trabajando juntas en forma transfronteriza para hacer campaña contra la violencia y el acoso en las transnacionales.

Service Employees International Union (SEIU) de Estados Unidos y Canadá, por ejemplo, en colaboración con la UITA, la central sindical brasileña UGT y otras organizaciones sindicales de todo el mundo, se han unido para exigir acciones para abordar el acoso sexual en locales de McDonald's. Las organizaciones sindicales han presentado demandas colectivas y denuncias conjuntas que destacan deficiencias en la administración global de McDonald's para abordar el acoso sexual. (Para obtener más información, véase la Sección 3.2)

“ *Existe una cultura de acoso sexual y comportamiento inapropiado que se impregna de arriba hacia abajo en la empresa... Las mujeres y los trabajadores y trabajadoras LGBTQ+ son especialmente vulnerables. Cuando denuncian, no pasa nada...*

Con el movimiento MeToo en marcha, percibimos que era el momento oportuno para elevar el tema y resaltar el tema del acoso sexual en el movimiento obrero. La economía de servicios de bajos salarios hace que el acoso sexual esté generalizado... McDonald's afirma tener un buen sistema, pero tampoco se responsabiliza porque sus cadenas son franquicias. Hemos argumentado que si son responsables de los uniformes y de las hamburguesas, también son responsables del acoso sexual.

Nicholas Allen, Services Employees International Union (SEIU), EUA

Los miembros del sindicato de los hoteles Marriott en África, Asia y el Pacífico, Europa y América se han unido para exigir una acción global para proteger a trabajadoras y trabajadores del acoso sexual endémico que afecta al sector. Las encuestas han demostrado que una gran mayoría de las trabajadoras y los trabajadores del sector hotelero, hasta un 89% en algunos países, han sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida laboral. Haciendo campaña juntos, los sindicatos han construido una solidaridad global, han ayudado a crear conciencia sobre el tema y han presionado a la empresa para que se sienta en la mesa de negociaciones.

“ *El núcleo de la campaña se centró en ampliar los lugares donde se proporcionaron botones de pánico a limpiadoras y limpiadores de habitaciones y presionar a las empresas para que fueran muy exigentes en la aplicación de la ley... Tuvimos la suerte de que coincidiera con el surgimiento del movimiento #MeToo. Enfocó el debate y ayudó a un cambio cultural en la gerencia, los miembros y la opinión pública... El foco de atención en Marriott nos ha permitido conseguir cláusulas en los convenios colectivos con Marriott en ocho ciudades. Hemos redactado cláusulas que luego se convirtieron en cláusulas tipo para su uso en otras empresas... Al unirnos a otras organizaciones sindicales, hemos construido un movimiento global. Además de esto, como resultado hemos afiliado a miles de nuevos miembros... Es importante destacar que estamos brindando a las personas las herramientas para defenderse y luchar de manera global.*

Ian Lewis, UNITE HERE Local 2, EUA

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Algunas transnacionales han firmado acuerdos o declaraciones conjuntas con una o varias FSI, en las cuales se establecen normas mínimas de condiciones laborales, igualdad de género y reconocimiento sindical. Algunos de ellos contienen ahora los temas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En 2016, la multinacional **Unilever**⁶⁴, la UITA e IndustriALL Global Union firmaron un Compromiso Conjunto que establece procedimientos para que la dirección de la compañía y las organizaciones sindicales trabajen juntas para prevenir y combatir el acoso sexual. El acuerdo se basa en los principios fundamentales de que el acoso sexual es una falta disciplinaria, y los casos de acoso sexual se investigarán de manera confidencial y se manejarán de manera que se garantice la confidencialidad de las personas afectadas, dentro de plazos estrictos; y que en los casos de acoso sexual, es el agresor y no la persona que presenta la denuncia quien será reasignado, cuando sea necesaria una reasignación.

Según el acuerdo, Unilever:

- capacitará a todo el personal y gerentes sobre la política y sus responsabilidades bajo la misma
- vigilará los casos de acoso sexual para identificar dónde podría ser apropiado adoptar otras medidas
- no tolerará represalias o victimización contra empleadas o empleados que identifiquen y planteen problemas relacionados con cualquier forma de acoso sexual, que presenten denuncias o participen en cualquier procedimiento relacionado con presunto acoso sexual, sea directamente con la gerencia o mediante los procedimientos de denuncia individuales o colectivos

A nivel local, en todas las operaciones de Unilever, se acordó que la gerencia local y los sindicatos deberán acordar y documentar una política local clara sobre acoso sexual, procedimientos y mecanismos de denuncia para la resolución de conflictos o gestión de quejas, basados en normas internacionales y en normas legales nacionales, y en lo que establece la ley y la práctica de negociación colectiva.

El acuerdo establece que:

- a) los casos de acoso sexual sean manejados por personas de confianza con capacitación específica.
- b) todas las denuncias y quejas relacionadas con el acoso sexual deberán ser investigadas de manera segura, rápida y confidencial
- c) la investigación de las denuncias será realizada por personas y estructuras independientes.
- d) las personas denunciadas en todos los casos deberán ser informadas de sus derechos legales
- e) el resultado de la investigación de una denuncia o reclamación se registrará formalmente y será comunicada a la persona denunciante quien la podrá examinar
- f) las sanciones a quienes se descubra que han participado en acoso sexual están claramente estipuladas
- g) se brindará total protección y apoyo a las víctimas de acoso sexual durante todo el proceso y su desenlace

El acuerdo reconoce que hay áreas de mayor riesgo, como las plantaciones, donde se emplea a muchos trabajadores y trabajadoras temporales y donde hay una gran cantidad de mujeres supervisadas por una mayoría de hombres. En estas circunstancias, la gerencia y el sindicato deberán acordar y aplicar medidas específicas de sensibilización y formación.

La adopción del C190 brinda nuevas oportunidades para agregar nuevas e importantes cláusulas a los acuerdos marco internacionales. Algunas federaciones sindicales internacionales ya lo han hecho.

En 2019, UNI Global Union firmó un acuerdo global con la empresa de telecomunicaciones **Orange**⁶⁵. El acuerdo compromete a la empresa con la igualdad de género y empodera a trabajadoras y trabajadores para hacer cumplir los principios del acuerdo. Es importante destacar que el acuerdo se alinea específicamente con el C190:

 *“Orange cumple con el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019...”*

Los artículos 7 y 8 del capítulo 4 del acuerdo se centran específicamente en “Combatir la discriminación y la violencia”. El Artículo 8 establece que:

 *“El Grupo está comprometido con la lucha contra el sexismo y el acoso en todas sus formas, ya sean físicas, sexuales y/o psicológicas, la violencia cotidiana en el lugar de trabajo y las conductas indebidas de cualquier tipo. Todo comportamiento que afecte la dignidad de mujeres u hombres en el lugar de trabajo, o que genere un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo, socavando el respeto debido a cada persona, va en contra de los valores fundamentales de Orange”.*

- El acuerdo compromete a la empresa a prevenir, detectar y combatir situaciones de violencia y acoso.
- De acuerdo con el C190, contiene un mayor apoyo a las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica. La empresa y el sindicato ofrecen horarios especiales de trabajo, reasignación, asistencia con alojamiento de emergencia, apoyo económico de emergencia, así como derivación a organizaciones externas.
- El acuerdo enfatiza el diálogo social y la negociación colectiva para implementar su contenido a nivel local. También prevé el establecimiento de comités locales sobre igualdad en el lugar de trabajo, así como una red de responsables de igualdad en el lugar de trabajo.

Campañas de las Federaciones Sindicales Internacionales para sensibilizar sobre cómo hacer frente a la violencia y el acoso

UNI Global Union → <https://es.breakingthecircle.org/>

ITUC → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

IndustriALL
Global Union → <http://www.industrialall-union.org/es>

PSI → <https://publicservices.international/campaigns/por-un-mundo-del-trabajo-libre-de-violencia-y-acoso?id=5676&lang=es>

FITH → <https://idwfed.org/es/relatos/es/relatos/la-violencia-de-genero>

Internacional de
Trabajadores de
la Construcción y
la Madera → https://www.bwint.org/es_ES/cms/equidad-de-genero-44

UITA → <https://www.iuf.org/es/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

IE → <https://www.ei-ie.org/spa/detail/16557/ratificarc190-movilizaci%C3%B3n-por-un-mundo-del-trabajo-libre-de-violencia-y-acoso>

ITF → <https://www.itfglobal.org/es/campaigns/dia-de-las-naciones-unidas-por-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las>

FIP → <https://www.ifj.org/es/actividades/campanas-de-la-fip/no-estas-sola.html>

2.6

Campañas para la ratificación del C190

El 17 de diciembre de 2019, Uruguay se convirtió en el primer país en ratificar el C190.

“ Después de la adopción del C190, el gobierno anterior convocó a una reunión tripartita en la que las delegadas del PIT-CNT actuaron para asegurar que se incorporara rápidamente en la legislación. El gobierno de Vázquez votó a favor, junto con el movimiento sindical, y los empresarios se abstuvieron. El PIT-CNT organizó talleres para explicar el contenido del Convenio y por qué era importante que los sindicatos lo utilizaran como herramienta...”

Marcelo Abdala, Secretario General, Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Uruguay

Años de campañas de los sindicatos y trabajo a favor de reformas legales sentaron las bases para esta ratificación. El triunfo contó con la ayuda de que los sindicatos en Uruguay ya habían estado presionando con buenos resultados para que se promulgaran leyes que abordaran algunos de los temas que contiene el C190, como la Ley N.º 18561 sobre el acoso sexual, prevención y sanciones en el lugar de trabajo y la Ley N.º 19580 sobre la violencia de género contra la mujer. También ayudó la campaña unida construida por los sindicatos, el Ministerio de Trabajo, el gobierno y las organizaciones de mujeres.

Luego, Fiyi votó por unanimidad para ratificar y el C190 se adoptó allí oficialmente el 25 de junio de 2020. El 9 de diciembre de 2020, Namibia también lo ratificó. De manera que con la ratificación de al menos dos países, el **Convenio entrará en vigor oficialmente (será legalmente vinculante) el 25 de junio de 2021.**

En Fiyi, la construcción de alianzas fue una herramienta importante en la campaña de ratificación. Los sindicatos, movimientos feministas, organizaciones de derechos de mujeres y organizaciones de la sociedad civil se unieron para construir solidaridad. El establecimiento de relaciones con las principales partes interesadas, las presiones ejercidas con el sustento de pruebas y las campañas de sensibilización resultaron eficaces.

“ La promoción y defensa que se hizo a partir de las evidencias siempre ha sido la estrategia clave... para presionar por la reforma y ratificación de tratados... Se necesita solidaridad nacional, regional y global... A través de la promoción de FWRM desde las bases hasta el nivel nacional, ha sido parte fundamental para asegurar que las voces de las mujeres se escuchen y se incluyan... Una fuerte voz colectiva de los movimientos feministas y de mujeres es fundamental para exigir espacio y promover un cambio positivo.”

Nalini Singh, Fiji Women's Rights Movement (FRWM), Fiyi

Cada vez más gobiernos de todo el mundo están expresando su intención de ratificar el C190.

ESTRATEGIA SINDICAL

Para impulsar satisfactoriamente la ratificación es necesario en general una gran campaña de presión y defensa de los sindicatos. La estrategia será diferente para cada sindicato, pero algunas cosas importantes a considerar son:

- ➔ La **integración del C190 en la capacitación sindical** puede crear conciencia y movilizar a trabajadoras y trabajadores.
- ➔ La **generación de estructuras formales e informales** puede ayudar en la campaña de promoción.
- ➔ La **difusión** puede generar apoyo de la opinión pública y presionar a los gobiernos para que tomen medidas. Puede incluir campañas en las redes sociales, reuniones, talleres, foros y actividades para generar conciencia y explicar el C190, alentar a dirigentes sindicales a hablar sobre la importancia del C190 y producir y compartir materiales sobre el C190.

- ➔ **Recopilar y compartir historias** puede mostrar por qué se necesita urgentemente la ratificación.
- ➔ **Realizar una investigación** puede ayudar a justificar la lucha, construir una estrategia sindical y ayudar en las negociaciones

✓ En Nicaragua, la Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV) ha estado difundiendo información a través de las redes sociales, construyendo alianzas con otros sindicatos y realizando talleres educativos sobre violencia de género. Los miembros del sindicato más activos son del Sindicato de Trabajadoras Domésticas Trans (SITRADOTRANS). El papel de estas organizaciones en la campaña ha ayudado a romper el liderazgo tradicional dominado por hombres y también ha fomentado la inclusión real y la solidaridad en el proceso de movilización para lograr la ratificación.

Los sindicatos africanos han organizado reuniones y cursos de formación en el lugar de trabajo con la consigna *“El C190 puede cambiar vidas. Organizar, educar, poner en marcha”*.

En la región de Asia Pacífico, los sindicatos se han lanzado a las calles, a bloquear carreteras y reclamar espacios, con la consigna *“Mujeres, sindicatos y poder”* para exigir el fin de la violencia de género.

ESTRATEGIA POLÍTICA

Es importante saber cómo votaron nuestros gobiernos y empleadores en la adopción del C190. De esta manera podemos ver quiénes son nuestros grupos aliados y qué aliados podemos conseguir.⁶⁶

Después de ello, la estrategia podría ser:

- ➔ Crear una petición para ratificar el Convenio
- ➔ Escribir a los gobiernos para pedir apoyo a la ratificación⁶⁷
- ➔ Ponerse en contacto con el Ministerio correspondiente y solicitar una reunión para discutir por qué es importante ratificar el C190
- ➔ Ponerse en contacto con políticas y políticos afines que apoyan los problemas del mundo laboral y las mujeres y alentarlos a presionar dentro de su propio partido político para apoyar la ratificación.

“*El primer paso que dimos fue convocar una reunión tripartita en la que contábamos con el Ministro de Trabajo y la Federación de Empleadores de Kenia y los trabajadores y trabajadoras... Luego invitamos al Ministerio a desglosar el Convenio para que trabajadoras, trabajadores y empleadores en el terreno y el Ministerio conozcan lo que significa cada uno de los artículos... También estamos manteniendo reuniones con el Comisionado Adjunto de Trabajo, para que venga a compartir con nosotros las disparidades que existen entre nuestras leyes nacionales y lo que se necesita para impulsar la ratificación de este Convenio.*

Rose Omamo, Secretaria General, Amalgamated Union of Kenya Metal Workers (AUKMW), Kenia

66 Se puede consultar cómo votaron los gobiernos y organizaciones de empleadores aquí: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--es/index.htm>

67 Véase un modelo de carta aquí: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_sp.docx

Buenos motivos para ratificar C190

- ✓ La violencia y el acoso en el trabajo todavía son ampliamente tolerados. El C190 es una oportunidad para un cambio real.
- ✓ La violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las mujeres. El C190 adopta un enfoque de género que aborda las desigualdades subyacentes que causan la violencia de género.
- ✓ La violencia y el acoso afectan la salud, la dignidad y el bienestar de las personas. No solo esto, sino que genera grandes costos para los empleadores y ejerce presión sobre los servicios públicos.
- ✓ En el mundo pospandemia con creciente inseguridad, el C190 constituye una poderosa herramienta para proteger a todas las personas de la violencia y el acoso.
- ✓ El C190 adopta un enfoque integrado. Tenemos que trabajar todas y todos juntos para abordar el problema, en las leyes, reglamentos y políticas nacionales y en convenios de empresas y lugares de trabajo.

ESTRATEGIA LEGAL⁶⁸

Para ratificar el C190, los gobiernos tienen que modificar la legislación y la política nacionales, utilizando las disposiciones del Convenio. Los sindicatos pueden hacer campaña para que se establezcan comisiones para revisar la legislación existente y destacar dónde hay vacíos. *Se deber recordar que: El proceso de ratificación en Uruguay se vio favorecido por el hecho de que ya contaba con leyes de apoyo.*



Por supuesto que el C190 no cubre todo. Las disposiciones del C190 son las normas mínimas a las que se debería aspirar. Es importante hacer campaña y negociar para que las leyes nacionales vayan más allá. Esto incluye el uso de las disposiciones recomendadas en la R206.

CONSTRUCCIÓN DE ALIANZAS

Las campañas de ratificación satisfactorias requieren que las organizaciones sindicales formen alianzas a nivel local, nacional, regional y mundial. Nuestro poder combinado fortalece nuestras posibilidades de éxito. Trabajar junto con otras organizaciones sindicales, movimientos feministas, organizaciones LGBTI, organizaciones de apoyo laboral, asociaciones de migrantes, organizaciones no gubernamentales y otras personas e instituciones aliadas de la sociedad civil, así como personas académicas y expertas, puede ser una herramienta poderosa para hacer avanzar a la campaña. Invitar a personas aliadas a debatir sobre cómo pueden trabajar juntas, organizar acciones conjuntas y desarrollar mensajes comunes para contar con una amplia audiencia.



Se deber recordar que: Estas son solo algunas ideas que se sugieren. No existe un “talle único”, o sea una sola forma de lograr la ratificación. Encontrar la estrategia correcta que funcione mejor para cada sindicato generalmente requerirá mucha exploración y experimentación. Hay muchas otras formas que podrían funcionar mejor en el contexto local de cada persona o sindicato. Lo más importante es que los trabajadores y las trabajadoras estén en el centro de los esfuerzos de ratificación, entre ellos quienes corren mayor riesgo, como las mujeres y quienes trabajan de manera informal y precaria.

68 La Internacional de Servicios Públicos (PSI) publicó tres estudios regionales que brindan información sobre leyes nacionales y convenios regionales:

África: <https://publicservices.international/campaigns/por-un-mundo-del-trabajo-libre-de-violencia-y-acosa?id=5676&lang=es>

América: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=es>

Europa: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en> (en inglés)

3

APLICACIÓN DEL C190 Y LA R206 A NUESTRAS PROPIAS ORGANIZACIONES

Una acción eficaz para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo requiere sindicatos más fuertes e inclusivos. Sin embargo, muchas y muchos de nosotros luchamos con culturas y estructuras internas que desalientan la participación activa de trabajadoras y trabajadores que están en mayor riesgo de violencia. En el peor de los casos, las trabajadoras y los trabajadores pueden sufrir violencia y acoso dentro del propio sindicato.

Para construir un sindicato verdaderamente inclusivo y representativo que pueda desafiar la violencia y el acoso, es necesario movilizar a trabajadoras y trabajadores para que sean más conscientes de la violencia y el acoso, reformar nuestras estructuras y cultura internas y dar participación a los hombres en la lucha. Los sindicatos más inclusivos y representativos son sindicatos más fuertes.

El C190 y la R206 son herramientas importantes para educar, movilizar y desafiar las prácticas y cultura discriminatorias dentro de nuestros sindicatos, y también para establecer políticas y procedimientos para prevenir y proteger contra cualquier violencia y acoso allí.

3.1

Reforma de las organizaciones sindicales

Sin sindicatos igualitarios e inclusivos, no podemos abordar eficazmente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Pero la desigualdad que vemos en la sociedad, lamentablemente, se ve a menudo en la organización sindical. Históricamente, los sindicatos han estado dominados por trabajadores industriales, generalmente hombres. Aún hoy, la afiliación y dirigencia de los sindicatos a menudo están dominadas por hombres, y la desigualdad está arraigada en la cultura, creencias y estructuras sindicales.

Esto ha hecho que las mujeres estén subrepresentadas, especialmente en puestos dirigentes. Convertirse en dirigente sindical hoy en día sigue siendo una lucha para las mujeres, y una vez en puestos de conducción, las mujeres siguen enfrentando discriminación y aislamiento. Esto también significa que la violencia y el acoso continúan ocurriendo dentro de nuestras propias organizaciones sindicales. Pero, como empleadores, el C190 también se aplica a nuestros propios sindicatos. Debemos tomar medidas para garantizar que también nuestras propias organizaciones y funcionamiento estén libres de violencia y acoso.

“ Los sindicatos tenemos que ser las estructuras que promuevan la igualdad de género no solo de palabra sino de hecho. Tendríamos que dar el ejemplo en la práctica. Hacer lo que decimos. No deberíamos guardar silencio sobre la discriminación en ningún lugar.

Natalya Levytska, Independent Trade Union of Miners of Ukraine (KVPU), Ucrania

Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo requiere un *“enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”*. (C190) También es aplicable a nuestras organizaciones sindicales. Nuestras organizaciones sindicales tienen que mirar hacia adentro para adoptar políticas y tomar medidas que aborden los factores de riesgo de violencia y acoso que existen dentro de nuestras propias estructuras y culturas.

▼ EVALUACIONES DE RIESGOS

Lo primero que tienen que hacer nuestros sindicatos es llevar adelante una evaluación de riesgos (como exige el Artículo 9 del C190) para ayudar a identificar los factores de riesgo y los peligros dentro de nuestras propias estructuras que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, en especial los que *“se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”* (Número 8 literal c de la R206). Al identificar la forma en que las políticas, prácticas y medidas sindicales existentes refuerzan la desigualdad, podemos tomar medidas para prevenirlas, controlarlas y garantizar que todo el trabajo futuro esté dirigido a superar las desigualdades. En concordancia con el C190, hay pasos que nuestros sindicatos pueden tomar para lograrlo.

▼ POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

Tenemos que revisar nuestras propias políticas y procedimientos internos y adoptar y aplicar nuevas políticas sobre violencia y acoso (de conformidad con el Artículo 9 literal a del C190 y con el número 7 de la R206). Hay que recordar que todas las políticas deben tener en cuenta las consideraciones de género e incluir un procedimiento claro para investigar las denuncias. Además de establecer un modelo para los sindicatos como empleadores, también puede sensibilizar sobre lo que tiene que contener una política eficaz sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. Las organizaciones sindicales tienen que garantizar que las políticas abarquen a todas las personas, no solamente al personal sindical, y a todas las actividades y eventos sindicales.

✓ En Estados Unidos, AFL-CIO ha adoptado un modelo de política contra la discriminación y el acoso para que adopten sus sindicatos afiliados. La política protege a dirigentes y al personal de la discriminación basada en características personales. También protege a dirigentes y al personal del acoso, incluido el acoso sexual. Contiene una declaración de política, definiciones y detalles de los procedimientos de denuncia e investigación.

✓ Declaración política

[Nombre de la federación estatal / consejo laboral central] se compromete a brindar a todos sus empleadas y empleados un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. [...] no discrimina ni permite el acoso de ningún empleado o empleada por motivos de raza, etnia, religión, color, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, identidad o expresión de género, ascendencia, embarazo o por cualquier otro motivo prohibido por ley, o por una actividad del empleado o la empleada protegida por las leyes contra la discriminación (es decir, oposición a la discriminación prohibida o la participación en el proceso legal de denuncia). [...] reafirma que no tolerará discriminación o acoso en ninguna forma. Esta prohibición comprende cualquier discriminación o acoso en el lugar de trabajo, independientemente de si la discriminación o el acoso lo comete un supervisor o supervisora, dirigente, compañero o compañera de trabajo o alguna persona que no sea empleada, como un proveedor, proveedora, consultor, consultora, empleada, empleado o dirigente de una afiliada o persona invitada a una [...] actividad, evento o reunión que se patrocine u organice.⁶⁹

Esta organización sindical también adoptó un código de conducta modelo que comprende a todas las personas, aunque no sean empleadas o empleados, en el lugar de trabajo de un organismo central, así como a cualquier persona que asista a una actividad, evento o reunión de un organismo central. AFL-CIO fomenta que sus organizaciones afiliadas adopten la política y el código.⁷⁰

En el Reino Unido, TUC elaboró una cláusula de igualdad modelo⁷¹ para que adopten sus sindicatos afiliados como forma de mostrar un compromiso claro con la igualdad y eliminar el acoso y la discriminación dentro del sindicato.

69 Política contra la discriminación y el acoso, AFL-CIO (en inglés) <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Código de conducta, AFL-CIO (en inglés) <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Cláusula modelos sobre igualdad, TUC (en inglés) <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>



Entre los objetivos de la organización sindical estará:

- a) Promover la igualdad para todas las personas, mediante:
 - (i) negociación colectiva, material publicitario y campañas, representación, organización y estructuras sindicales, educación y formación, organización y contratación, prestación de todos los demás servicios y beneficios y todas las demás actividades
 - (ii) las propias prácticas laborales del sindicato.
- b) Oponerse activamente a todas las formas de acoso, prejuicio y discriminación injusta ya sea por motivos de sexo, raza, origen étnico o nacional, religión, color, clase, responsabilidades de cuidado, estado civil, sexualidad, discapacidad, edad u otra condición o característica personal.

“ Durante 17 años a nivel nacional, las personas que integraban los comités de equidad y las comunidades han estado presionando para que exista inclusión... y aún no hemos logrado nuestros objetivos, pero estamos decididos a lograrlo en nuestra próxima Convención... “Nada sobre nosotras, sin nosotras”... Uno de los logros que hemos impulsado con CUPE es que cuando nos dirigimos a las personas al hacer uso de la palabra en la Convención, usamos un lenguaje inclusivo de género. Hemos incorporado la forma “compañeras, compañeros, amigas y amigos”... Fue una forma muy práctica que indicaba que estábamos cambiando hacia una mayor inclusión... También hicimos carteles que decían “las personas trans son bienvenidas aquí”. Se colgaba en la sala de la Convención. Además, se colocaba en cada baño. Era una forma de expresar nuestra aceptación.

Gina McKay, Canadian Union of Public Employees (CUPE), Canadá



INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Todos los miembros del sindicato deberán recibir información y capacitación accesibles sobre riesgos y peligros, así como sobre políticas internas (de conformidad con el Artículo 9 literal d del C190). Esto incluye capacitar a los dirigentes sindicales para que asesoren a los miembros, para que puedan reconocer y responder a la violencia y el acoso, y capacitar a contactos especializados en violencia y acoso. Comprende:

- Incorporar la violencia y el acoso en la formación en SST e igualdad de género.
- Garantizar que dirigentes, delegadas, delegados y representantes conozcan sus funciones y responsabilidades.
- Trabajar con especialistas sindicales en género y especialistas en SST para elaborar programas de gestión de riesgos de salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género en materia de violencia y acoso.

Es necesario recordar que el C190 pide un ‘enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género’. En nuestros sindicatos también tenemos que identificar las desigualdades profundamente arraigadas en nuestras estructuras que aumentan la probabilidad de violencia y acoso. Con demasiada frecuencia, se espera que las mujeres se adapten a las estructuras sindicales que han sido diseñadas por hombres, para hombres. Debemos trabajar para transformar nuestros sindicatos para que sean estructuras y entornos inclusivos, que reflejen la diversidad de nuestros miembros.

Realizar una evaluación de impacto de género (analizar estructuras, políticas y medidas para ver si reducen, mantienen o aumentan las desigualdades de género) de las políticas, medidas, decisiones, estructuras y convenios colectivos sindicales es una forma efectiva de hacerlo.

▼ NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La perspectiva de género y las disposiciones del C190 deben integrarse en las agendas de negociación sindical y garantizar que los convenios traten las causas subyacentes de las desigualdades que conducen a la violencia y el acoso. No se trata de “cuestiones de mujeres”, sino de cuestiones sindicales de las que todas las personas se tienen que hacer cargo.

▼ COMITÉS Y REDES

También podemos modificar los documentos constitutivos de nuestras organizaciones sindicales para garantizar que se integre un enfoque sensible al género en todas las estructuras de decisión, políticas, procedimientos y actividades sindicales. Se necesitan estructuras sindicales específicamente para mujeres como lugares seguros donde las mujeres desarrollen sus ideas y su confianza, y también encontrar apoyo para las luchas y experiencias de violencia y acoso, incluso dentro del sindicato.

South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) tiene un compromiso de larga data para abordar el acoso y la violencia de género. Está integrado en todos los programas sindicales de formación y educación. El sindicato también estableció comités de mujeres para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los comités construyen campañas de promoción para sensibilizar, proporcionando materiales de información que enfatizan el problema de la violencia de género y para decir a trabajadoras y trabajadores cómo pueden obtener ayuda.

“ Dado que Nepal es un país con una cultura patriarcal y dominada por hombres, esto a veces también se refleja dentro de la estructura sindical, las mujeres a menudo enfrentan desafíos para estar en niveles más altos del sindicato... Necesitamos más apoyo de dirigentes sindicales en temas relacionados con la violencia y el acoso contra las mujeres... Nuestros problemas se mantienen al margen...

Decidimos que teníamos que hacer algo al respecto y tomar la iniciativa. Hicimos mucha promoción para cambiar las disposiciones constitutivas del sindicato y pudimos incorporar una modificación. Ahora las mujeres tienen un lugar asegurado en el comité central y también en los procesos decisorios... También estamos trabajando para fomentar la confianza de las mujeres y propugnando que se dé prioridad a los problemas de las mujeres porque sentimos que es algo muy importante para nosotras, que nos ayudará en el futuro para ganar esta guerra en curso...

Definitivamente ha habido una mejora en la percepción del sindicato. Ahora, cuando digo que quiero hacer un programa sobre temas de mujeres, los hombres aceptan...

Nosotras, como mujeres, tenemos que mostrarles lo que podemos hacer. Necesitamos ayudar a otras mujeres a darse cuenta de su verdadero potencial, lo que pueden hacer, cómo pueden hacerlo. Necesitamos que las mujeres se sientan más seguras, que digan lo que quieren y hagan lo que quieren.

Saraswati Rijal, integrante del Comité Central de Independent Transport Workers' Association of Nepal (ITWAN), Nepal

También podemos construir redes de mujeres para fortalecer el papel de las mujeres en el sindicato y permitir que tengan temas comunes que deseen tratar y una estrategia común para luchar por sus derechos.

 **Los sindicatos de Guatemala y Costa Rica han establecido redes como espacios para que las mujeres compartan experiencias, se empoderen y construyan un temario común para luchar por la igualdad de género.**

 *Como mujeres, muchas de nosotras carecemos de información y nos falta confianza. Tenemos que empoderar a las mujeres... y es hora de que demos lo valiosas e inteligentes que somos y que no hace falta necesariamente un hombre para salir adelante. Somos mujeres, somos fuertes y tenemos mucho que aprender para cambiar estos sistemas que durante décadas han sido liderados por hombres y nosotras con miedo.*

Lo principal que tienen que entender las mujeres es que no merecen ser maltratadas y saber que si sufren un golpe, humillación o maltrato psicológico, existe una red de mujeres en Costa Rica para ayudarlas. Es muy importante que las mujeres tomen el control...

Dania Obando Castillo, Secretaria General, Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la Palma (SITRAPA), Costa Rica

▼ PARIDAD, CUOTAS, OBJETIVOS Y ESCAÑOS

Podemos modificar los documentos constitutivos para que existan escaños reservados o establecer cuotas, objetivos o porcentajes mínimos para mejorar la representación de las mujeres y otros grupos vulnerables en las estructuras sindicales y órganos de decisión. Tenemos que velar por que las mujeres estén debidamente representadas en nuestros equipos de negociación para que sus perspectivas, en particular sobre el acoso y la violencia de género, estén representadas allí.

También podemos introducir medidas para monitorear la igualdad dentro del sindicato, como auditorías internas de igualdad. Como estrategia a corto plazo, puede ser eficaz para forzar el cambio en estructuras que cambian lentamente.

En 2002, el Congreso Mundial de la ISP, aprobó una política de paridad entre hombres y mujeres en todas las instancias de dirección de la organización a nivel mundial. Esto ha significado tener una participación de 50-50 durante ya 19 años.

Desde 2010, UNI Global Union ha estado luchando por equilibrar la representación de mujeres y hombres en los puestos de decisión dentro de la organización sindical. Lanzó la campaña “40 por 40” con el objetivo de lograr una mejor representación en sus estructuras, específicamente aumentar la representación de las mujeres en todas las estructuras y órganos decisivos de UNI en un 40%. Como resultado de la campaña, UNI pasó de un 17,3% de mujeres en puestos de decisión al 43%.⁷²

Después de introducir cuotas en sus estructuras, Zambia National Union of Teachers (ZNUT) experimentó grandes cambios en su estructura y cultura. En 2014, las mujeres ocupaban el 10% de los cargos electos en el sindicato. Cinco años después, las mujeres ocupaban el 35% de los cargos electos. En la actualidad, más mujeres pueden ser elegidas para cargos sindicales y más hombres defienden y apoyan activamente a las candidatas.

AUMENTAR LA CAPACIDAD DE LAS MUJERES

La representación formal en el sindicato no siempre garantiza automáticamente participación plena. Una vez que las mujeres se convierten en miembros, necesitan confianza y conocimiento para participar activamente. Fortalecer la capacidad y el empoderamiento de las mujeres en los sindicatos es fundamental para implementar un enfoque de género frente a la violencia y el acoso. La formación también es fundamental para la activa participación de las mujeres en los sindicatos.

Las causas de las mujeres, los programas de asesoramiento y orientación, capacitación para dirigir, formación para negociar y las redes de mujeres pueden fortalecer la capacidad de las mujeres, permitirles compartir experiencias y elaborar estrategias juntas. También muestra a las mujeres que tienen un papel activo e importante que desempeñar en nuestras organizaciones sindicales. Esto puede permitir que las mujeres tengan la confianza necesaria para que, llegado el momento, asuman roles de conducción como organizadoras, negociadoras y dirigentes. El asesoramiento y la orientación de mujeres dirigentes y sindicalistas mayores y con más experiencia también es una herramienta eficaz. Tener más mujeres en puestos de decisión también contribuirá a un entorno libre de violencia y acoso.

“ ...Fui víctima de violencia. Estaba encerrada en casa. Pero hace siete años que tengo un papel activo en el sindicato. Ha significado para mí un enorme crecimiento y conocimiento, y hoy soy capaz de defenderme frente a cualquiera para defender no solo mis derechos, sino también los derechos de mis compañeras,

Ana Maria Millacares, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), Chile

Durante años, las preocupaciones y los problemas de las mujeres integrantes del sindicato Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) en la India, en particular el acoso sexual, no se habían abordado adecuadamente debido a las desigualdades de poder dentro del sindicato.

En 2016, el ala de mujeres de MSTKS formó un “Comité Nirbhaya (valiente) de Defensa”. El Comité ha desarrollado actividades de empoderamiento para las mujeres, incluidas capacitaciones sobre masculinidad y género, que ha acortado las distancias entre los trabajadores y las trabajadoras jóvenes del sindicato. Las actividades de empoderamiento también ayudaron a crear un espacio para las mujeres dentro del sindicato y han apoyado a las mujeres en puestos directivos. Como resultado, el ala juvenil del sindicato ahora apoya activamente a las mujeres en temas prioritarios, incluidos los comités de acoso sexual y lugares de trabajo libres de violencia. El trabajo realizado por MSTKS también ha creado un espacio seguro para que las mujeres compartan sus experiencias de violencia.

Sheela Naikwade es la vicepresidenta del sindicato MSTKS en India y ha estado a la vanguardia de la lucha por el cambio a través de la defensa de las mujeres.

“ El transporte es un sector dominado por los hombres: muy pocas mujeres trabajan en este sector. Esto significa que rara vez se considera a las trabajadoras como una prioridad. Las mujeres sufren violencia y acoso en el lugar de trabajo. Creamos el Comité Nirbhaya (valiente) para luchar por los derechos de trabajadoras y trabajadores y para desarrollar las competencias de las mujeres como dirigentes... Hemos presionado para que se incluya a las mujeres en todos los niveles del sindicato, desde las bases.

Así que ahora hay mujeres dirigentes y comenzamos un programa de Capacitación de Defensa de la Mujer para trabajadoras, para fomentar su participación en las actividades sindicales. Capacita a las trabajadoras sobre cómo identificar problemas, cómo generar apoyo, cómo negociar con la gerencia... Realizamos talleres y conferencias sobre estos temas y generamos vínculos con ONG para desarrollar las competencias de las mujeres en dirigir. Así, poco a poco, estas mujeres se han ido interesando por las actividades sindicales, ahora se alzan y reclaman sus derechos. Ahora hay un comité contra el acoso sexual que trabaja con gran iniciativa. No es solo en los papeles. Exigimos que las mujeres estén seguras en su lugar de trabajo, que no se naturalice la violencia y no se acepte como parte del trabajo en sectores dominados por hombres como el nuestro”.

La mayoría de las FSI también brindan apoyo a las afiliadas para ayudar a reformar y mejorar la organización y representación de las mujeres en las estructuras sindicales.

UNI Global Union tiene un programa de asesoramiento y orientación, cuyo objetivo es lograr una representación equilibrada de mujeres y mujeres jóvenes en los sindicatos y órganos de decisión mediante el desarrollo de competencias como dirigentes, el intercambio de información y con mentoras o mentores para miembros sindicales. Desde que comenzó el programa en 2013, se ha capacitado a más de 700 mujeres en 51 países. Hoy en día hay más de 300 personas trabajando en tándem en más de 42 países de todo el mundo. El programa ha inspirado a otras mujeres a afiliarse a sindicatos. Ha fomentado un mejor equilibrio de género en sindicatos dominados por hombres. Con más mujeres en puestos dirigentes, los sindicatos tienen una mejor perspectiva de género y pueden responder adecuadamente a las necesidades de trabajadoras y trabajadores, incluso en la lucha contra la violencia de género.

“ Leyla Ben Hazem pertenece a Tunisian General Labour Unionz (UGTT) y es la coordinadora del Programa de Asesoramiento y Orientación de UNI en la región de Oriente Medio y África del Norte.

“ Las jóvenes que participen en el Programa de Asesoramiento y Orientación se sentirán más cercanas y mejor representadas por el sindicato, que desarrollará sus competencias para que tenga un efecto multiplicador frente a los jóvenes sindicalistas... la presencia de más mujeres en puestos de responsabilidad incentivará a más mujeres a sindicalizarse. Una mayor proporción de mujeres bien preparadas en los sindicatos proporcionará un equilibrio de género muy necesario en muchos sindicatos donde los hombres son mayoría... Los cambios fueron palpables para muchas mujeres que al inicio del programa ni siquiera se atrevieron a hablar en un plenario. La formación sindical que recibieron durante los primeros dos años fue uno de los principales activos para animarlos a postularse para puestos de decisión en todos los niveles de los sindicatos... Un sindicato creíble tiene que representar a todas las personas trabajadoras sin ninguna exclusión por motivos de raza, género, orientación sexual, orientación política, religión... ¡¡Juntas y juntos somos más fuertes!!

En 2014, la Confederación Sindical Internacional (CSI) lanzó el programa de la Campaña Cuento con nosotras⁷³ que estableció el objetivo del 80% de las afiliadas de la CSI de tener un 30% de mujeres en sus órganos decisorios. Los sindicatos que se comprometieron con el objetivo del 30% también debían apuntar a un aumento del 5% en la afiliación de mujeres. La campaña ha ayudado a mejorar la representación de las mujeres en puestos de decisión en muchos sindicatos de todo el mundo. En 2015, CUT Brasil se convirtió en la primera federación sindical nacional en introducir la paridad de género en sus órganos decisorios.

En Perú, la industria textil y de la confección está dividida por género (los textiles son masculinos, las prendas de vestir, femeninas). Hace diez años, el sindicato textil FNTTP estaba dominado por hombres y prácticamente no tenía afiliación en la industria de la confección, donde existía explotación generalizada. Entonces, los dirigentes masculinos del sindicato tomaron la decisión de comenzar a organizar a las mujeres. La decisión consistió en dar espacio a las mujeres en la organización y en los órganos de decisión y de dirección electivos. Como consecuencia, ahora al menos el 40% de su ejecutivo nacional son mujeres y una joven dirigente fue elegida hace poco como Secretaria General.

“ Me afilié al sindicato en 2012... no sabía nada sobre mis derechos laborales... mi vida cambió en forma radical porque supe que tenía derechos laborales y aprendí que había una manera en que se podían defender. Cuando me incorporo, me doy cuenta de que tengo algo de poder y que ese poder es el sindicalismo.

Lorena Chavera Cáceres, Secretaria General, Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP), Perú

3.2

Organizar, educar y movilizar

Para hacer campaña por la ratificación y negociar convenios utilizando el C190, nuestros sindicatos también necesitan la capacidad de movilización. La violencia y el acoso son problemas políticos, económicos y sociales. Quiere decir que todas las personas tienen un papel que desempeñar para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Podemos utilizar el C190 y la R206 para educar y movilizar a trabajadoras, trabajadores, activistas y miembros para que tomen medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

INTEGRACIÓN DEL C190 Y LA R206 EN LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SINDICAL

Es más probable que trabajadoras y trabajadores se comprometan con un tema una vez que cuentan con debida capacitación al respecto. La integración del C190 y de la R206 en la capacitación, la educación y las campañas de información a nivel de todo el sindicato puede generar conciencia y desarrollar la capacidad para promoverlos. Podría abarcar capacitación y sensibilización sobre qué es la violencia y el acoso, las causas y efectos, las disposiciones del C190 y la R206, cómo hacer campaña y cómo usarlos.

La violencia y el acoso a menudo se encuentran ocultos dentro de nuestros sindicatos. La poca visibilidad del problema, así como el temor a las repercusiones, significa que los trabajadores y las trabajadoras pueden tener renuencia a denunciar, lo que contribuye al problema sustancial del subregistro. La formación y la sensibilización en torno al C190 y la R206 también pueden ser una herramienta importante para desafiar el estigma, brindar a trabajadoras y trabajadores la confianza para hablar sobre sus propias experiencias y alentar a enfrentar el problema incluso dentro del propio sindicato.

Nuestros sindicatos tendrían que celebrar debates y talleres informales para las trabajadoras, los grupos vulnerables y los trabajadores varones para romper los mitos y prejuicios sobre la violencia, en particular la violencia doméstica. También puede ayudar a trabajadoras y trabajadores a comprender mejor estereotipos perjudiciales y las intersecciones de la

discriminación que empeoran la violencia y el acoso, y generar un entorno sin prejuicios que permita buscar apoyo a las personas sobrevivientes. Puede movilizar aún más a trabajadoras y trabajadores para afiliarse al sindicato y movilizarse para que el C190 se haga realidad.

Muchos sindicatos ya están desarrollando cursos de formación y animando a trabajadoras y trabajadores a expresarse. Expresarse también constituye una herramienta poderosa para fomentar la confianza de las mujeres.

“ En nuestro sindicato hicimos una caminata informativa en el pueblo sobre la violencia. La mayoría de las mujeres no saben que pueden hablar con alguien cuando está sucediendo algo. Lo que hacemos es recorrer el pueblo e informar a las mujeres que tenemos protección cuando esto sucede... En ese momento, muchas se acercaron a preguntarnos cuáles son los pasos a seguir para detener la violencia.

Necesitamos demostrar que el sindicato puede ayudar con los problemas que estamos atravesando... Realizar talleres y seminarios puede ayudarnos... Además, tenemos que alentar a las mujeres a hablar sobre el acoso sexual. Si me callo, mi jefe sigue abusando de mí o de otras personas y usando el acoso para mantener el poder. Pero si salgo y hablo de ello, tal vez se pueda solucionar y deje de pasar...

Agnes Mwongera, Transport Workers' Union of Kenya (TAWU), Kenia

Un sindicato de camioneros en Argentina (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) creó un programa de capacitación para generar conciencia sobre la violencia y el acoso y para alentar a hablar a quienes sufren violencia y acoso en el trabajo. Los delegados y las delegadas sindicales están capacitados para reconocer la violencia y brindar apoyo a trabajadoras y trabajadores cuando experimentan violencia y acoso, ya sean miembros de un sindicato o no. Como resultado de las capacitaciones, trabajadoras y trabajadores ahora piden ayuda cuando enfrentan violencia y acoso en el lugar de trabajo y también les ha permitido ver los beneficios del sindicato y ha alentado a afiliarse.

“ Por lo general, el problema es que las mujeres vienen a decirnos por lo que están pasando, pero a veces nos resulta difícil conseguir que hablen cuando tenemos que denunciar esos casos porque se sienten avergonzadas. Gracias a todas las reuniones que hemos tenido, estas trabajadoras ahora están hablando y se sienten apoyadas y denuncian los casos.

Marcos Vidal, delegado sindical, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), Argentina

“ Con las sesiones de capacitación, les explicamos que no hay por qué sentir vergüenza, que podemos ayudar con ese problema. Que podemos situarnos en un lugar de confianza donde puedan obtener ayuda. No es tan fácil cambiar las cosas de la noche a la mañana. Cuando los delegados o las delegadas sindicales detectan un posible caso de violencia, intervenimos...

Laura Cordoba, Secretaría de mujeres, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), Argentina

Los sindicatos también han encontrado fuerza para movilizar a sus miembros para que se pronuncien a través de campañas públicas en la lucha contra la violencia y el acoso. La creación de alianzas y la divulgación con los movimientos sociales, los grupos de mujeres y la comunidad local han sido una herramienta clave para impulsar el tema. Ha sido una oportunidad para que los sindicatos se conecten con las experiencias de las trabajadoras y ha demostrado a todos los trabajadores y trabajadoras que el sindicato las está escuchando.

Los organizadores sindicales de SEIU en Estados Unidos han establecido alianzas con ONG para alentar a las sobrevivientes a hablar sobre sus experiencias de acoso sexual. Tener a las sobrevivientes al frente de la lucha ha sido una herramienta importante para sensibilizar sobre la extensión del problema y para alentar a otras personas a presentarse y hablar sobre sus experiencias, incluso en la campaña para abordar la violencia y el acoso en McDonalds (por más información, véase la Sección 2.5).

Carrie Budahn es de SEIU y ha participado en el trabajo con sobrevivientes para desarrollar su confianza y alentarlas a sentirse empoderadas para ponerse de pie y hablar.

“ Hemos establecido comités de mujeres en diferentes ciudades para desarrollar su confianza y competencias de liderazgo. Las trabajadoras y los trabajadores se unen para apoyarse mutuamente y hacer crecer el movimiento. También contamos con un grupo central de sobrevivientes que trabajan para apoyarse recíprocamente durante los casos. Las sobrevivientes también realizan capacitaciones sobre acoso sexual, no solo para mujeres; también habrá hombres en la sala. Después de la capacitación, divididos en grupos de hombres y mujeres se discute lo que está sucediendo en el lugar de trabajo y cómo identificar y lidiar con la violencia... También detectamos los lugares en que McDonalds habla o tiene reuniones, y nuestras mujeres van y se ponen de pie e interrumpen las reuniones con sus historias.

En Lesotho, Independent Democratic Union of Lesotho (IDUL) ha estado luchando contra la violencia de género en las fábricas propiedad de Nien Hsing Textile durante muchos años. Un reciente estudio reveló terribles violaciones, como que los gerentes y supervisores obligan a las trabajadoras a tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales. La dirección no tomó ninguna medida disciplinaria contra los infractores, lo que generó tolerancia al abuso y temor a denunciar las violaciones en muchas mujeres.

La exitosa campaña de IDUL dio lugar a un convenio vinculante con la empresa que establece un programa para combatir el acoso. El programa se basa en las disposiciones del C190. Como parte de lo acordado, se formó una entidad independiente para investigar casos de violencia y acoso. Existe una línea de información gratuita para denunciar las violaciones, que son remitidas a investigación y fallos. Existe un acuerdo que obliga a las marcas que compran a la fábrica a interrumpir los pedidos si no cumple con las obligaciones. También se imparte educación y capacitación sobre acoso sexual a trabajadoras y trabajadores, supervisoras, supervisores y gerentes de fábrica.

“ Hasta ahora se han realizado talleres, se han capacitado a delegadas y delegados sindicales y el sindicato ahora capacita a los 11.700 trabajadores y trabajadoras que emplean las empresas. Si bien todavía está en sus inicios, ya se han denunciado 276 casos. Esto muestra la eficacia del programa... Estamos apuntando a mujeres y hombres, y también dando participación a las familias. Nos aseguramos de que todas las personas estén al tanto del problema y de lo que podemos hacer al respecto... Tenemos el compromiso de proteger los derechos y el bienestar de trabajadoras y trabajadores en las fábricas, y de garantizar que las trabajadoras se sientan seguras, valoradas y empoderadas... Es un avance hacia mejores condiciones laborales y protegerá a trabajadoras y trabajadores de las represalias de la parte empleadora.

May Rathakane, Secretaria General Adjunta, Independent Democratic Union of Lesotho (IDUL), Lesotho

En las Filipinas, Alliance of Filipino Workers (AFW) ha creado campañas de promoción para abordar la violencia y el acoso que enfrentan las enfermeras. Las enfermeras constituyen más de la mitad de los miembros de AFW. En 2017, la AFW formó el Grupo de trabajo de enfermeras registradas. Trabajando junto a ISP y SEIU, el grupo de trabajo desarrolló una estrategia de organización, con el combate a la violencia en el lugar de trabajo como núcleo, para fortalecer el poder de movilización de las enfermeras y afiliar trabajadoras y trabajadores. La dirigencia de AFW recibió capacitación para llevar a cabo programas de sensibilización sobre la violencia en el lugar de trabajo, y el sindicato ha negociado varios convenios colectivos con disposiciones que abordan la desigualdad, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo, en particular el acoso sexual.

Como parte de la estrategia, el grupo de trabajo recorrió el país y realizó “giras de escucha”. Esto proporcionó un espacio para que las enfermeras, tanto sindicalizadas como no sindicalizadas, compartieran sus experiencias de violencia en el lugar de trabajo. No solo ha sensibilizado sobre el problema y ha alentado a trabajadoras y trabajadores a hablar, sino que también ha alentado a más personas a afiliarse al sindicato.

IndustriALL Global Union pide a las organizaciones sindicales afiliadas que se comprometan a combatir la violencia contra las mujeres y tomen medidas activas para implementar su compromiso. Se anima a las afiliadas a imprimir el compromiso y exhibirlo en los lugares de trabajo o en las oficinas sindicales. La campaña ha sido una herramienta con muy buenos resultados para que las afiliadas pongan en marcha campañas locales sobre la violencia y el acoso y presionen para que se incluya la violencia y el acoso como un tema prioritario en los temarios de las afiliadas.⁷⁴

74 Por más información sobre esta campaña, véase: [http://www.industriall-union.org/es/](http://www.industriall-union.org/es;)

http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Women/VAW/industriall_pledge_violence_against_women_spanish1.pdf

RESPALDO DE LOS HOMBRES

Toda esta acción contra la violencia y el acoso requiere el apoyo de dirigentes, negociadores y afiliados sindicales varones. Aunque a menudo se caracteriza el tema como “cuestión de mujeres”, la mayoría de los agresores de violencia y acoso son hombres, y la violencia de género es causada por la desigualdad entre hombres y mujeres. Quiere decir que también es un tema que tienen que abordar los hombres. A su vez, los hombres también se pueden ver perjudicados por la violencia y el acoso. Siendo la mayoría de miembros y dirigentes de nuestros sindicatos, el compromiso y la comprensión de los hombres son esenciales para eliminar eficazmente la violencia y el acoso de nuestros sindicatos. Hacer que sindicalistas y activistas varones hablen sobre la violencia y el acoso en lugar de permanecer al margen puede ser una herramienta poderosa para desafiar la violencia y el acoso. Los hombres son parte del cambio y también es su responsabilidad transformarse y ayudar a transformar a los demás.

Al adoptar un enfoque sensible al género, nuestros sindicatos tienen que trabajar para deconstruir normas perjudiciales, actitudes sexistas y relaciones de poder negativas entre hombres y mujeres que perpetúan la violencia y el acoso.

Capacitar a los hombres para promover y utilizar el C190 los alentará a convertirse en defensores y aliados en la lucha contra la violencia y el acoso. Las campañas de sensibilización dirigidas a hombres pueden permitirles comprender mejor la naturaleza de género de la violencia y la importancia del C190.

“ Los sindicatos tienen que reconocer las diferencias estructurales que hombres y mujeres tienen que enfrentar en la vida, el trabajo, el salario y las oportunidades. Tenemos que educar a todos nuestros compañeros y compañeras de trabajo, especialmente a los hombres. Las mujeres ya conocen estas diferencias. Vivimos con ellas todos los días de nuestras vidas, y no es un problema que las mujeres podamos resolver por nosotras mismas.

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), Suecia

Abrir espacios para generar comprensión, a través de la conciencia de género, la igualdad y la formación sobre violencia y acoso, puede ayudar a los hombres a reconocer y cambiar actitudes y comportamientos nocivos que causan violencia y acoso. Puede ayudarlos a comprender por qué la violencia y el acoso también son responsabilidad de los hombres. Los grupos de trabajo solo para hombres pueden ser una herramienta útil para alentar a los hombres a explorar su propia comprensión de la masculinidad, las intersecciones de la desigualdad y la violencia y el acoso. Esto puede alentar a los miembros varones a adoptar un enfoque de tolerancia cero con respecto a la violencia de género.

“ Necesitamos asegurarnos de desarrollar la capacidad para favorecer varones feministas. No nos queda más remedio que concientizar a nuestros hombres, desarrollar la capacidad de feminismo masculino para que caminen junto a nosotras en este viaje y asegurar que ocupamos por igual estos espacios para nosotras en todas las plataformas, en sindicatos y confederaciones.

Bonita Loubser, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Sudáfrica

El Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Argentina, ha desarrollado cortometrajes, protagonizados por los propios trabajadores como herramienta educativa que explora las actitudes y comportamientos problemáticos que llevan a la violencia en el lugar de trabajo. Han tenido un papel importante para ayudar a los hombres a comprender mejor las experiencias de las mujeres y también les ha permitido reconocer cómo ellos mismos han sido los agresores. Como resultado, el sindicato ya ha visto cambios en las actitudes de los trabajadores varones.

“ La respuesta de los trabajadores varones fue realmente excelente. Muchos de ellos no se dieron cuenta de que estaban haciendo ciertas cosas que no eran apropiadas. Tenían esta actitud de micromachismo debido a sus hábitos familiares y a cómo fueron criados. Con estas capacitaciones, los hombres admitieron que eran violentos o que necesitaban cambiar su comportamiento o que estaban participando en este comportamiento inadecuado. Es muy difícil desaprender el comportamiento que se ha aprendido.

Lorena Bayarres, Delegada sindical, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), Argentina

Las medidas para promover la solidaridad entre miembros varones y mujeres es otra forma de ayudar a los hombres a comprender mejor los problemas que enfrentan las mujeres y cómo pueden apoyar activamente la lucha. Esto puede incluir la participación de hombres en grupos de trabajo de mujeres o comités de mujeres.

“ Incorporamos hombres en los comités de mujeres para que cuando estamos discutiendo temas, ellos también puedan participar... Si se están discutiendo temas como el acoso sexual, en la mayoría de los casos encontramos que los hombres dirán, ‘el comportamiento de las mujeres’, o ‘la manera de vestirse las mujeres’, es lo que provoca a los hombres. Pero lo que hay que hacer es ayudarlos a entender que un hombre tiene que tener control sobre su cuerpo y sus emociones. Entonces, por más que vea a una mujer vestida de una manera que no le atraiga, o que lo provoque, es él quien se tiene que controlar... Al principio es difícil convencerlos, pero al final de las capacitaciones, llegan a entenderte e incluso a transmitir el mensaje a otros hombres. Hacen que los demás hombres entiendan que es algo que está en tu cerebro y que tú debes eliminarlo.

Caroline Busaka, Kenyan Union of Sugar Plantation Workers (KUSPAW), Kenia

La campaña “Break the Circle” (Rompe el círculo) de UNI Global Union intenta sensibilizar sobre las actitudes y acciones violentas y encontrar formas de abordarlas a nivel individual y social. La campaña ‘I am man enough’ (“Soy lo suficientemente hombre”) desafió la noción de que la violencia es un problema de mujeres, tenía como objetivo generar conciencia de que la violencia de género es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres, y que los hombres también pueden ser agentes de cambio.⁷⁵

75 Por más información sobre esta campaña, véase: <https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>
<http://en.breakingthecircle.org/> (en inglés con subtítulos en español)

En Canadá, United Steelworkers (USW) ha estado participando en un programa llamado ‘Be More Than a Bystander’ (“Sé más que un espectador”), que tiene como objetivo dar participación a los varones dirigentes para que hablen sobre violencia de género e intervengan, en lugar de quedarse de brazos cruzados y dejar que suceda. El programa comenzó como una asociación entre Ending Violence Association de Columbia Británica y el cuadro de fútbol BC Lions, donde se capacitó a jugadores de fútbol para hablar con estudiantes sobre la violencia de género y el consentimiento. Después del éxito de ese programa, el sindicato se asoció con la Asociación para establecer una capacitación para que sindicalistas locales hablaran con los miembros y los lugares de trabajo sobre:

- Violencia contra la mujer, causas, prevalencia y tipos de violencia que enfrentan las mujeres
- Cómo responder a la violencia, incluido el sexismo y la misoginia
- Intervención de espectadores y cómo intervenir y hablar

Los sindicalistas varones continúan capacitando a otros miembros sobre cómo confrontar el acoso y la violencia de género. Ha tenido un gran impacto para cuestionar las percepciones y actitudes de los hombres en el sindicato.

“ El programa les estaba abriendo la mente. Hay una gran conversación que ocurre después de las sesiones, especialmente si la sala es un poco más diversa y si hay mujeres en la sala. El impacto ha sido que los hombres quieren hacer más, quieren más presentaciones y estamos trabajando en alianzas con empleadores... Estamos capacitando a nuestros hombres y, en lugar de sentarnos a mirar, escuchar y ver cómo ocurre el comportamiento, les estamos dando las competencias para ponerse de pie... y decir que no está bien, y para intervenir cuando pasa algo... Los hombres están capacitando a otros hombres para que digan: “Podemos firmar el compromiso, pero tenemos que hacer más y asumir responsabilidades. No es solo responsabilidad de nuestras compañeras”.

Dayna Sykes, Education Coordinator, United Steelworkers (USW), North America

Las campañas comunes en torno al C190 y la violencia y el acoso, y cómo ponerlo en práctica, con participación tanto de hombres como de mujeres, también pueden ser una herramienta poderosa para construir solidaridad compartida y fortalecer la lucha contra la violencia y el acoso.

En Chicago, Estados Unidos, UNITE HERE Local 1 ha estado luchando para abordar el acoso a las trabajadoras de hoteles y casinos en Chicago. En 2016, el sindicato realizó una encuesta entre 487 trabajadoras hoteleras. Reveló que el 49% de las camareras de hotel habían pasado por la experiencia de que los huéspedes se expusieran, mostraran o abrieran la puerta desnudos, y el 58% había tenido alguna experiencia de acoso de huéspedes. El sindicato se dio cuenta de que era necesario abordar este problema y en 2016 lanzó una campaña.⁷⁶

El sindicato celebró reuniones públicas, presionó a los miembros del Consejo de la Ciudad y elaboró materiales de campaña, presentando el acoso sexual no solo como un problema de mujeres, sino como un problema laboral y de salud y seguridad. Los hombres del sindicato se movilizaron para adoptar una postura firme contra el acoso sexual y la violencia contra las mujeres. Cuando se les pidió que leyeran en voz alta testimonios de violencia y acoso experimentados por trabajadoras de hoteles, las historias realmente conmovieron a los hombres y se comprometieron públicamente a poner fin a la violencia y el acoso contra las mujeres. Como resultado de los esfuerzos de UNITE HERE Local 1 y de la Federación Laboral de Chicago, en 2017 el Consejo de la Ciudad de Chicago aprobó la ordenanza “Manos afuera y pantalones puestos” para proteger al personal de piso de hoteles de Chicago del acoso sexual. Legisló que:

1. todos los hoteles empleadores tienen que proporcionar un botón de pánico para quienes limpian habitaciones y baños a solas
2. todos los hoteles empleadores tienen que desarrollar, mantener y cumplir con una política escrita contra el acoso sexual
3. las trabajadoras y los trabajadores hoteleros tienen protección contra represalias cuando denuncian violencia sexual de huéspedes.

RECURSOS VIRTUALES

Se pueden encontrar folletos de información sobre la OIT en:

www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

El texto de todos los convenios y recomendaciones, y la información sobre qué países han ratificado hasta ahora qué convenio, se pueden encontrar en la base de datos ILOLEX en:

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO

▼ C190 Y R206 DE LA OIT

C190 - Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (Nº 190)

Texto completo del C190 original.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 - Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (N.º 206)

Texto completo de la R206 original.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: Qué es el C190 (en inglés), Campaña común de las FSI

Este video explica algunos aspectos fundamentales del Convenio. (en inglés)

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini Guía C190 y R206, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Esta mini guía destaca algunas de las partes más importantes de C190 y R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_es.pdf

Preguntas frecuentes sobre el C190 y la R206, Confederación Sindical Internacional (CSI)

En este documento se responden algunas de las preguntas más frecuentes sobre el C190 y la R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_es.pdf

Pequeñas tarjetas explicativas elaboradas por la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Diseñadas para usar digitalmente o para imprimir y usar como recortes durante las actividades educativas presenciales

<https://trello.com/c/vA9z0c5n/101-explainer-cards-spanish>

Nota informativa de la OIT sobre el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo la N.º 190 y la Recomendación N.º 206, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020

Esta nota ofrece un panorama sobre el Convenio y la Recomendación. (en inglés)

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

Resultado de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016

Este informe proporciona información de la primera reunión de expertas y expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf

Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo - Informe V (1), Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018
Se trata del informe (blanco) que formó parte del proceso de elaboración de las normas del C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf

Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo - Informe V(2), Organización Internacional del Trabajo (ILO), 2018
Se trata del informe (amarillo) que formó parte del proceso de elaboración de las normas del C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675575.pdf

Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo - Informe V (1), Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019
Se trata del informe (beige) que formó parte del proceso de elaboración de las normas del C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

El Convenio N.º 190 y la Recomendación N.º 206 en pocas palabras, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020
Este folleto ofrece una descripción general de los elementos clave del C190 y la R206.

https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_740224/lang--en/index.htm

Cómo puede afectar positivamente el Convenio 190 de la OIT a una periodista, Federación Internacional de Periodistas(FIP)
Esta infografía resalta cómo el C190 puede afectar positivamente a las periodistas.

<https://www.ifj.org/es/actividades/campanas-de-la-fip/convencion-190-de-la-oit-puede-cambiar-vidas.html>

Eliminar la violencia laboral en el sector de la salud, Internacional de Servicios Públicos (PSI), 2018
Informe sobre medidas sindicales para eliminar la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

<https://www.world-psi.org/es/eliminar-la-violencia-laboral-en-el-sector-de-la-salud>

Estudio Regional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, Internacional de Servicios Públicos (PSI), 2020
El informe contiene ejemplos de legislación y prácticas sobre violencia y acoso en América Latina.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=es>

Proteger a trabajadoras y trabajadores del acoso y la violencia de género en Europa, Internacional de Servicios Públicos (PSI), 2020
Se trata de un análisis comparativo de instrumentos comunitarios que abordan la violencia y el acoso en el trabajo. (en inglés)

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

‘Por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, Internacional de Servicios Públicos (PSI), 2020

Esta página destaca por qué el C190 es importante para trabajadoras y trabajadores del sector público.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=es>

Materiales de campañas conjuntas de FSI

IndustriALL Global Union, UNI Global Union, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Federación Internacional de Periodistas (FIP) crearon materiales comunes de campaña sobre el C190 y la R206 para que los utilicen las afiliadas, que incluyen un logotipo, un cartel y un folleto.

Folleto: <http://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/ilo190flyer-es.pdf>

Afiche: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_es.pdf

Logotipo C190: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_es.pdf

▼ VIOLENCIA Y ACOSO

Podcast sobre segregación de género, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), 2020

Este podcast explora el problema de la segregación de género en la industria del transporte (en inglés).

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

Video: Violencia contra las mujeres en los medios de comunicación, UNI Global Union, 2015

Este video analiza la desigualdad en la representación de las mujeres en los medios y cómo esto contribuye a la violencia de género.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA> (en inglés con subtítulos en español)

Guía contra la violencia simbólica y mediática contra las mujeres, UNI Global Union

Esta guía plantea preguntas para animar a que hombres y mujeres sindicalistas piensen cómo se retrata a las mujeres y los hombres en los medios de comunicación.

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/PROGRAMA_UNI_violencia_es.pdf

Argumentos económicos para prevenir la violencia contra la mujer, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

Este informe estima los costos y beneficios de prevenir la violencia contra la mujer. (en inglés)

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Violencia contra las trabajadoras del transporte: Informe resumido, Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), 2017

Este informe resume las principales conclusiones de una encuesta de la ETF sobre la violencia contra las trabajadoras del transporte en Europa. (en inglés)

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Violencia contra las trabajadoras del transporte: informe complementario, Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), 2017

Este informe complementario reúne los comentarios escritos de las trabajadoras del transporte que respondieron a la encuesta de la ETF. (en inglés)

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Video: ‘Relatos de mujeres que trabajan en el transporte público de Nairobi ‘, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), 2018

En este video, las mujeres hablan sobre el abuso que enfrentan en los minibuses Matatu en Nairobi. (en inglés)

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

Video: 'Violencia en el trabajo', UNI Global Union, 2010 (en inglés)

Este video explica las causas y los tipos de violencia y acoso a los que se enfrentan trabajadoras y trabajadores.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Guía sobre la Violencia en el trabajo, UNI Global Union (en inglés)

Se trata de una guía de debate para fomentar la reflexión sobre el video "Violencia en el trabajo".

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Video: ¿Qué es la violencia?, UNI Global Union, 2013 (en inglés)

Este video analiza las causas de la violencia de género y el efecto que tiene en la vida de las personas trabajadoras.

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Guía sobre qué es la violencia, UNI Global Union (en inglés)

Esta guía sugiere actividades para fomentar el debate sobre el video "¿Qué es la violencia?".

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Periodistas y violencia de género, Federación Internacional de Periodistas (FIP)

Los resultados de esta encuesta de la FIP muestran que una de cada dos mujeres periodistas sufrió violencia de género en el trabajo. (en inglés)

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

Testimonios de trabajadoras, Federación Internacional de Periodistas (FIP), 2017

Como parte de su campaña # Don'tTroll, la FIP recopiló historias de mujeres que han sufrido violencia virtual.

<https://www.ifj.org/es/actividades/campanas-de-la-fip/dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer.html>

Video: 'Relatos de violencia y acoso a trabajadoras' (IndustriALL, 2017)

Este video presenta citas de mujeres que han sufrido violencia de género.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

Las trabajadoras de la salud y los desafíos que enfrentan, Internacional de Servicios Públicos (ISP), 2020

Quiénes integran el Comité Mundial de Mujeres de ISP hablan sobre los desafíos para las trabajadoras de la salud y para todas las mujeres en sus países, en su casa y en el trabajo.

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

Violencia contra la mujer – Nota descriptiva, Organización Mundial de la Salud (OMS), 2017

Esta nota presenta datos y cifras de violencia contra las mujeres.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Hechos y cifras: poner fin a la violencia contra las mujeres, ONU Mujeres

Esta nota presenta datos y cifras de violencia contra las mujeres.

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Violencia en el lugar de trabajo en los servicios de salud - hoja informativa, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003

Este informe ofrece una descripción general de la violencia que enfrentan trabajadoras y trabajadores en el sector de la salud.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

COVID-19 y violencia contra las mujeres y las niñas: abordar la pandemia en la sombra, ONU Mujeres, 2020

Este informe resumido destaca el impacto de la pandemia COVID-19 en mujeres y niñas.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Documento sobre políticas: acoso sexual en el sector del entretenimiento, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020

Este documento resumido proporciona una descripción general de las tendencias y escenario en torno al acoso sexual en la industria del entretenimiento. (en inglés)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf



ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el mundo del trabajo, Organización Internacional del Trabajo (ILO)

Este folleto define el acoso sexual en el mundo del trabajo, sus causas, impactos y sugiere cómo pueden trabajar los sindicatos para prevenirlo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

Video: 'Acoso sexual', UNI Global Union, 2018 (en inglés)

En este video, los trabajadores cuentan sus experiencias de acoso sexual.

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

Cuestionario: 'Acoso sexual', UNI Global Union (en inglés)

Este cuestionario permite evaluar los conocimientos que cada persona tiene sobre el acoso sexual en el trabajo.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Manos afuera y pantalones puestos - Acoso sexual en la industria hotelera en Chicago, UNITE HERE Local 1, 2016 (en inglés)

Este informe resume una encuesta sobre el acoso sexual en la industria hotelera.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

▼ VIOLENCIA DOMÉSTICA

Herramientas de campaña: Licencia remunerada, Internacional de servicios públicos (PSI)

Esta guía brinda información sobre la licencia pagada por violencia doméstica, incluido el panorama actual de las políticas, algunos buenos argumentos para usar cuando se hace campaña y se negocia, y ejemplos de cláusulas.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

‘Si maltratan a tu compañera en su casa’, 3F, 2010

Este manual proporciona información sobre la violencia doméstica, por qué y cómo afecta el lugar de trabajo, ideas para desarrollar estrategias para lidiar con la violencia doméstica y ejemplos de buenas prácticas sobre las maneras de afrontar la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/ (en inglés)

‘Información para los/las trabajadores/as que experimentan violencia doméstica’, UNI Global Union

Esta guía brinda información sobre la violencia doméstica y orientación para las trabajadoras y los trabajadores que sufren violencia doméstica.

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf

Video: ‘La violencia doméstica y el lugar de trabajo’, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

En este video, una trabajadora cuenta su historia de violencia doméstica.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

Video: ‘Cuando la violencia doméstica llega al trabajo’, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Reconocimiento del impacto que tiene la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

‘Factores de riesgo de violencia doméstica’, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Folleto informativo sobre los factores de riesgo de la violencia doméstica.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Consejos para planificar la seguridad contra la violencia doméstica, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Este folleto brinda consejos de planificación de seguridad para sobrevivientes de violencia doméstica.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Plantilla de planificación de la seguridad contra la violencia doméstica, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Estos folletos sugieren planes de seguridad contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fca58c03a866d9b1b5>

‘La violencia doméstica y el lugar de trabajo: estudio cuantitativo con hombres, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), 2019
Esta página web detalla los resultados de una encuesta de ITF realizada con hombres agresores que cometieron violencia doméstica.
<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/> (en inglés, ofrece traducción automática)

Señales de advertencia de violencia doméstica, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)
Este documento sugiere señales de advertencia en las víctimas de violencia doméstica.
<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dacb5f0392a676b93c7>

Violencia doméstica: una problemática laboral y sindical, Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación (UITA), 2020
Este documento informativo explica por qué la violencia doméstica es un asunto de los sindicatos y del lugar de trabajo, y sugiere una variedad de medidas que los sindicatos pueden adoptar.
http://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/IUFDomesticViolencewebLRes_0.pdf

DV@Work COVID-19 Briefings, 2020
Estos breves informes sugieren políticas y respuestas en el lugar de trabajo para hacer frente al aumento de la violencia doméstica durante la crisis del COVID-19. (en inglés, francés y español)
<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Vídeo: La violencia doméstica es un problema sindical, IndustriALL Global Union, 2020
Este video destaca por qué la violencia doméstica es una problemática sindical
<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/> (un testimonio en portugués y otros en inglés, subtítulos en inglés)

Violencia y maltrato domésticos: una cuestión sindical, UNISON, 2017
Esta guía proporciona información sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo y un modelo de convenio laboral sobre violencia y maltrato domésticos.
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf> (en inglés)

Puede ser seguro el trabajo cuando el hogar no lo es – Conclusiones de la encuesta, Canadian Labour Congress (CLC), 2014 (en inglés)
En este informe se presenta información y estadísticas sobre el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.
http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

Efectos de la violencia doméstica en los lugares de trabajo en India, International Transportworkers Federation (ITF), 2020 (en inglés)
En este informe se ofrece información y estadísticas sobre el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.
<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

‘La violencia doméstica y el lugar de trabajo: una guía de negociación’, United Food and Commercial Workers Union (UFCW) Canadá (en inglés)
Esta guía contiene cláusulas tipo sobre violencia doméstica que se han negociado en convenios colectivos en todo Canadá.
http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatiions/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Guía sobre violencia doméstica, UNI Global Union

En esta guía se sugieren buenos ejemplos de políticas sobre violencia doméstica para los sindicatos afiliados a UNI.

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf

Maltrato doméstico y coronavirus, Trades Union Congress (TUC), 2020

Esta guía contiene ayuda para activistas para desarrollar conciencia y competencias para brindar apoyo y asesoramiento a quienes pueden estar en peligro de sufrir violencia doméstica. (en inglés)

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Modelo de texto sobre violencia doméstica, Canadian Labour Congress (CLC)

En este recurso se presentan cláusulas tipo con texto sugerido que los sindicatos pueden utilizar para desarrollar propuestas sobre violencia doméstica para la negociación colectiva. (en inglés)

<http://canadianlabour.ca/model-language>

Cláusula modelo sobre violencia familiar y doméstica, Australian Council of Trade Unions, ACTU (en inglés)

Es una cláusula modelo de ACTU sobre violencia familiar y doméstica.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Modelo de política sobre maltrato doméstico, University and College Union (UCU), 2016 (en inglés)

Esta es una cláusula modelo para la violencia doméstica.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf



DISCRIMINACIÓN LGBTI+

Guía contra la discriminación LGBTI+, UNI Global Union

En esta guía se proporciona información general sobre los desafíos que enfrentan las trabajadoras y los trabajadores LGBTI + y brinda orientación sobre las medidas que pueden tomar los sindicatos para abordar el problema.

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideto%20lgbti_es.pdf

Principios de Yogyakarta

Se trata de un conjunto de principios sobre derechos humanos en las áreas de orientación sexual e identidad de género publicados como resultado de una reunión internacional de grupos de derechos humanos.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf (en inglés)

**MEDIDAS SINDICALES, POLÍTICAS DEL LUGAR DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectivas y acción sindical, Organización Internacional del Trabajo (ILO), 2017
En este informe se presentan ejemplos de cómo han colaborado los sindicatos en la prevención y el combate a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf

Manual sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo, Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019

Este manual reúne buenas políticas, prácticas y ejemplos en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (en inglés)

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Segura en casa, segura en el trabajo: Estrategias sindicales para prevenir, remediar y eliminar el acoso y la violencia contra las mujeres en el trabajo (CES, 2017)
(en inglés)

Este informe reúne pruebas de los avances sindicales europeos sobre la violencia de género y el acoso en el trabajo.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Violencia de género en las cadenas de suministro mundiales. Recursos de CIF-OIT -, Jane Pillinger y Jo Morris, 2016

Este conjunto de recursos proporciona estrategias prácticas para abordar la violencia de género en el lugar de trabajo. (en inglés)

<https://gbv.itcilo.org>

‘Guía para sindicatos y medios de comunicación para combatir el acoso online a mujeres periodistas’ Federación Internacional de Periodistas (FIP)

Este recurso sugiere reivindicaciones que pueden presentar los sindicatos que representan a trabajadoras y trabajadores del sector de los medios de comunicación para garantizar un mundo laboral libre de violencia y acoso.

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_ES_final.pdf

‘Herramientas para tomar acción’, International Transportworkers Federation (ITF), 2017

Este conjunto de herramientas proporciona recursos y materiales útiles que los sindicatos que representan a trabajadoras y trabajadores del transporte pueden utilizar para tomar medidas contra la violencia y el acoso. (en inglés)

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

‘Prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo’, Canadian Union of Public Employees (CUPE), 2018

Esta guía ofrece sugerencias sobre cómo pueden prevenir los sindicatos la violencia y el acoso a través de convenios colectivos. (en inglés)

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

Ejemplo de política sobre acoso sexual, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un modelo de política en el lugar de trabajo sobre acoso sexual. (en inglés)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

El acoso sexual es un problema del lugar de trabajo: guía y política modelo, UNISON (2020) (en inglés)

Este documento contiene orientación sobre cómo combatir el acoso sexual en el mundo del trabajo y sugiere un modelo de texto para usar.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo, Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), Jane Pillinger, 2020

Este documento ofrece sugerencias sobre qué incluir en una política en el lugar de trabajo que aborde la violencia y el acoso. (en inglés)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

▼ PROCEDIMIENTOS DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Combatir el acoso sexual en el trabajo, Una guía sindical, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Esta publicación presenta sugerencias sobre cómo abordar eficazmente las denuncias y reclamos de violencia y acoso en el trabajo.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf

Procedimientos de denuncia de acoso sexual e intimidación, Shop, Distributive and Allied Employees Association (SDA), 2016 (en inglés)

Este documento proporciona orientación sobre cómo resolver problemas de violencia y acoso en el trabajo.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Tolerancia cero – Dignidad en la igualdad laboral, Unite the Union (en inglés)

Esta guía incluye información sobre cómo lidiar con el acoso, la discriminación y el acoso en el trabajo.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Guía para representantes sindicales sobre el acoso, Public and Commercial Services Union, PCS

En esta guía se sugiere cómo manejar casos de intimidación y acoso en el trabajo. (en inglés)

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigar y resolver el acoso en el lugar de trabajo, UNIFOR (2013)

Esta guía contiene instrucciones paso a paso sobre cómo manejar casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. (en inglés)

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

▼ SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Entornos de trabajo seguros y saludables libres de violencia y acoso, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020

Este informe se centra en cómo se pueden gestionar la violencia y el acoso mediante medidas de SST.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo, Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Alimentación (UITA), 2019

Esta guía ofrece sugerencias sobre cómo hacer que la seguridad y la salud en el trabajo tengan en cuenta las cuestiones de género.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/2020-Visibilizar-a-las-mujeres-en-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura abarca el acoso sexual y presenta un modelo de política sobre el acoso sexual.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160708.pdf

Guía para realizar evaluación de riesgos de los lugares de trabajo, Organización Internacional del Trabajo (OIT) (ILO), 2013

Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_349874/lang--es/index.htm

Género en la seguridad en el trabajo, Trades Union Congress (TUC), 2017 (en inglés)

En esta guía sugiere cómo hacer que las políticas y acciones de SST tengan en cuenta las cuestiones de género.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Salud, seguridad y bienestar de las mujeres en el trabajo: guía para negociar, Unite the Union, 2012 (en inglés)

Esta guía para negociar brinda información sobre cómo mejorar la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

▼ FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Herramientas para la equidad, UNI Global Union

Esta guía proporciona información para que las organizaciones sindicales puedan promover la igualdad de oportunidades dentro del sindicato.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-herramientas_para_la_igualdad_sp_0.pdf

La Equidad en la Cultura Sindical – Guía Práctica, UNI Global Union

Esta guía ofrece herramientas e instrumentos para promover la sensibilidad de género en la estructura sindical.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-la_igualdad_en_la_cultura_sindical_sp_0.pdf

La Equidad en la Cultura Sindical – Guía Práctica UNI Global Union

Este folleto ofrece buenas prácticas sobre la integración de la igualdad de género en las organizaciones sindicales.

<https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/GoodPracticesES.pdf>

Guía para la igualdad de género, UNI Global Union

Esta guía contiene información y actividades para utilizar en sesiones de formación, reuniones y debates en el sindicato para promover la igualdad.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf (en inglés)

“Programa mundial de defensa de las mujeres”, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), 2019

Este video cuenta la historia de la lucha por la igualdad de las mujeres en el sindicato de transporte estatal de Maharashtra Kamgar Sanghatana (MSTKS) en India. (subtítulos en inglés)

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Vídeo: “El patriarcado también afecta a los hombres”, Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), 2019

En este video, dirigentes varones de MSTKS hablan sobre el patriarcado y la importancia de la igualdad de género en el sindicato. (subtítulos en inglés)

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Cuestionario: “Mapear la igualdad en los sindicatos”, UNI Global Union

Este cuestionario sugiere preguntas para discutir cuando se piensa en cómo lograr que los sindicatos sean más igualitarios.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-sp_0.pdf

Vídeo: ‘Sé lo suficientemente hombre’, UNI Global Union, 2013

Vídeo para sensibilizar sobre la violencia de género como un problema que concierne tanto a hombres como a mujeres, y para animar a los hombres a ser agentes de cambio.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4> (en inglés con subtítulos en español)

CONTACTOS

Organización Internacional del Trabajo (ILO):
www.ilo.org

▼ FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
https://idwfed.org/es?set_language=es

**Internacional de Trabajadores de la Construcción
y la Madera**
https://www.bwint.org/es_ES/

**Unión Internacional de Trabajadoras y Trabajadores
de la Alimentación**
<https://www.iuf.org/es/>

Internacional de la Educación
<https://www.ei-ie.org/spa>

Confederación Sindical Internacional
<https://www.ituc-csi.org/?lang=es>

UNI Global Union
<https://www.uniglobalunion.org/es>

**Federación Internacional de Trabajadores
del Transporte**
<https://www.itfglobal.org/es>

Federación Internacional de Periodistas
<https://www.ifj.org/es.html>

Internacional de Servicios Públicos
<https://publicservices.international/?lang=es>

IndustriALL Global Union
<http://www.industrialall-union.org/es>

APÉNDICES

APÉNDICE A:
Texto completo del C190

APÉNDICE B:
Texto completo de la R206

▼ APÉNDICE A: TEXTO COMPLETO DEL C190

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:
 - a) la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**Artículo 4**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 - b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 - d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 - e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 - f) prever sanciones;
 - g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
 - h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;

- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

APÉNDICE B: TEXTO COMPLETO DE LA R206

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado “el Convenio”), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.
3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:
 - a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y
 - b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.
5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:
 - a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
 - b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
 - c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
 - d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
 - e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
 - f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
 - g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.
8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:
 - a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
 - b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
 - c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.
10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.
11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.
12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.
13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:
 - a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
 - b) la readmisión del trabajador;
 - c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
 - d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y
 - e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.
16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:
 - a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
 - b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
 - c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;
 - d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país,
 - e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.
17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:
 - a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
 - b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;
 - c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
 - d) servicios de emergencia;
 - e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
 - f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
 - g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.
18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:
 - a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
 - b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
 - c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
 - d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
 - e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
 - f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.
20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.
21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.
 - c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;
 - d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;
 - e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;
 - f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y
 - g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:
 - a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
 - b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;



Global Labour Institute

Global Labor Institute (GLI Network Ltd) de Manchester es una institución sin fines de lucro que ofrece investigación y educación al movimiento sindical internacional. GLI es miembro de GLI Network, alianza de organizaciones que promueven la solidaridad internacional entre sindicatos y otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil. Junto a GLI Manchester se encuentran GLI Ginebra, ReAct (GLI París), el Centro Praxis (GLI Moscú) y la Escuela de Estudios Laborales y Urbanos de la Universidad de la Ciudad de Nueva York (GLI Nueva York).

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, Reino Unido

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>