



## PERSPECTIVAS Y ACCIÓN SINDICAL





VIOLENCIA Y ACOSO  
CONTRA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES  
EN EL MUNDO DEL TRABAJO  
PERSPECTIVAS Y ACCIÓN SINDICAL

Dra. Jane Pillinger

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017

Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Datos de catalogación de la OIT*

Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) - Ginebra: OIT, 2017

ISBN 978-92-2-330819-3 (print)

Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores.

*violencia / intimidación en el trabajo / trabajadoras / trabajadores / papel del sindicato / aspecto legal / negociación colectiva / estudios de caso*

Publicado también en francés *Violence et harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*:

*perspectives et action syndicales* (ISBN 978-92-2-231285-6 (print)), Ginebra, 2017; y en inglés: *Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action* (ISBN: 978-92-2-130778-5 (print)); Ginebra, 2017.

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

Fotos de la portada: ©OIT/ T.Falise, M. Crozet, B. Marquet, Pool ILC

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

# Contents

|                                                                                                         |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Agradecimientos.....                                                                                    | v         |
| Glosario.....                                                                                           | vi        |
| Resumen.....                                                                                            | vii       |
| <b>Sección 1</b> Introducción.....                                                                      | <b>1</b>  |
| <b>1.1</b> Visión general .....                                                                         | 1         |
| <b>1.2</b> Normas del trabajo de la OIT y la violencia y el acoso en el trabajo.....                    | 3         |
| <b>1.3</b> Definiciones de violencia y acoso en el trabajo.....                                         | 5         |
| <b>1.4</b> Introducción a los estudios de caso .....                                                    | 6         |
| <b>1.5</b> Sectores incluidos en los ejemplos y en los estudios de caso .....                           | 9         |
| <b>1.6</b> Un enfoque sobre violencia de género y discriminación múltiple en el mundo del trabajo ..... | 13        |
| <b>Sección 2</b> Libertad sindical y negociación colectiva.....                                         | <b>21</b> |
| <b>2.1</b> Libertad sindical y el derecho a negociar convenios colectivos .....                         | 21        |
| <b>2.2</b> Convenios de negociación colectiva .....                                                     | 25        |
| <b>Sección 3</b> La violencia y el acoso como un tema de seguridad y salud en el trabajo.....           | <b>33</b> |
| <b>Sección 4</b> El rol de la legislación sobre la violencia en el mundo del trabajo.....               | <b>37</b> |
| <b>Sección 5</b> Temas y problemas específicos abordados en los estudios de caso.....                   | <b>41</b> |
| <b>5.1</b> Trata de personas para trabajo forzoso y explotación sexual.....                             | 41        |
| <b>5.2</b> Trabajadores migrantes .....                                                                 | 42        |
| <b>5.3</b> Vulnerabilidad económica, pobreza y bajos salarios.....                                      | 44        |

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>5.4</b> Trabajadores informales, formas atípicas de empleo y condiciones de trabajo precarias .....                   | 46 |
| <b>5.5</b> Nuevas formas de organización del trabajo y presión laboral.....                                              | 48 |
| <b>5.6</b> La violencia de terceros en los servicios públicos de primera línea .....                                     | 49 |
| <b>5.7</b> Violencia en el trayecto de ida y vuelta del trabajo / violencia contra los trabajadores del transporte ..... | 51 |
| <b>5.8</b> Políticas públicas, aplicación y seguimiento .....                                                            | 54 |
| <b>5.9</b> La violencia doméstica como un problema del mundo del trabajo .....                                           | 55 |

## **Sección 6**

### **Promoción y campañas sindicales nacionales y mundiales sobre la violencia y el acoso.....65**

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| <b>6.1</b> Promoción y campañas sindicales nacionales..... | 65 |
| <b>6.2</b> Promoción y campañas sindicales mundiales ..... | 68 |

## **Sección 7**

### **Acuerdos Marco Mundiales..... 83**

## **Sección 8**

### **Resumen de los principales desafíos planteados en los estudios de caso y las recomendaciones..... 91**

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>8.1</b> Resumen de los principales temas y desafíos planteados en los estudios de caso ..... | 91 |
| <b>8.2</b> Recomendaciones y prioridades futuras .....                                          | 93 |

## **Apéndice 1**

### **Los CNC que abordan la violencia y el acoso en el trabajo ..... 99**



# Agradecimientos

Mi agradecimiento para todas las personas que contribuyeron con los estudios de caso, ejemplos, información, ideas y perspectivas que se reflejan en este informe.

Quisiera agradecer especialmente a Anna Biondi y Vera Guseva (Oficina de actividades para los Trabajadores de la OIT - ACTRAV) por su ayuda y soporte para realizar el trabajo y la recopilación de estudios de caso, y a la CSI y las GUF, que participaron en el proyecto, por su trabajo como intermediarios de los afiliados y en la edición de los estudios de caso nacionales mencionados en este informe. Entre ellos tenemos a Barbro Budin (UITA), Jodi Evans (ITF), Veronica Montufar y Sandra Messiah (ISP), Veronica Fernandez Mendez y Marta Ochoa (UNI), Lorna Ferrer (IndustriALL), Chidi King y Marieke Koning (CSI) y Jin Sook Lee (ICM).

Los expertos del Grupo tripartito de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo también contribuyeron con sugerencias y comentarios valiosos y constructivos sobre el proyecto del informe. Se incluye a Catelene Passchier (FNV), Vicky Smallman (Congreso del Trabajo del Canadá), Denise McGuire (Prospect UK

y Presidente del UNI), Sheela Naikwade (MSTKS, India), Siham Said Ahmed (Congreso Sindical de Tanzania), Patricia Olonso (UITA, Argentina), Viviana Garcia (CICOP, Argentina) y Ged Kearney (Consejo Australiano de Sindicatos). También se recibió información útil y sugerencias de Chidi King (CSI), Raquel Gonzalez (CSI), Cathy Feingold (AFL-CIO), Diana Holland (Unite, RU), Pav Akhtar (UNI), Barb MacQuarrie (Universidad de Western Ontario), Ludo McFerran (Universidad de Sydney), Phoebe Moore (Universidad de Middlesex) y Lisa McGowan (Centro de Solidaridad), Rachel Moussié y Sonia Maria Dias (WIEGO).

Finalmente, pero no menos importante, quisiera agradecer a Manuela Tomei, Shauna Olney y sus respectivos equipos del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT (WORKQUALITY) y al Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) por sus comentarios y contribuciones.

**Dra. Jane Pillinger**

# Glosario

|                    |                                                                                                           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ICM</b>         | Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera                                              |
| <b>CNC</b>         | Convenio de negociación colectiva                                                                         |
| <b>AMM</b>         | Acuerdo Marco Mundial                                                                                     |
| <b>GUF</b>         | Federación Sindical Internacional                                                                         |
| <b>CIE</b>         | Consejo Internacional de Enfermeras                                                                       |
| <b>CIT</b>         | Conferencia Internacional del Trabajo                                                                     |
| <b>OIT</b>         | Organización Internacional del Trabajo                                                                    |
| <b>IndustriALL</b> | Sindicato mundial que representa a los sectores minería, energía e industria                              |
| <b>ITF</b>         | Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte                                               |
| <b>CSI</b>         | Confederación Sindical Internacional                                                                      |
| <b>UITA</b>        | Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines |
| <b>LGBTI</b>       | Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales                                                  |
| <b>SST</b>         | Seguridad y salud en el trabajo                                                                           |
| <b>ISP</b>         | Internacional de Servicios Públicos                                                                       |
| <b>UNI</b>         | Sindicato mundial de comercio, servicios y sectores relacionados                                          |
| <b>OMS</b>         | Organización Mundial de la Salud                                                                          |



# Resumen

## 1. Introducción y visión general

La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo es un abuso de poder. La violencia y el acoso afectan, en forma particular, a los trabajadores en las situaciones laborales más vulnerables, los cuales tienen un acceso limitado a los derechos laborales, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo decente, la no discriminación y el acceso a la justicia. Algunos grupos de trabajadores, y particularmente las mujeres, son afectados en forma desproporcionada por la violencia en el trabajo, donde las relaciones desiguales de poder, los bajos salarios, las condiciones de trabajo precarias y otros abusos en el lugar del trabajo las exponen a la violencia.

Este informe brinda un gran número de evidencias de cómo los sindicatos pueden contribuir a realizar cambios reales y positivos en el lugar de trabajo con la finalidad de proteger a los trabajadores, y de manera particular a las trabajadoras, de la violencia y el acoso. Mediante convenios colectivos, negociaciones y políticas en el lugar de trabajo, campañas y sensibilización, los sindicatos han adoptado medidas constructivas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, desafiando con frecuencia las formas institucionales y estructurales de discriminación contra los trabajadores. Los estudios de caso muestran que la negociación puede fortalecerse considerablemente cuando la ley otorga un marco para las negociaciones colectivas al abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

Este informe tiene tres objetivos relacionados: mostrar el papel que los sindicatos juegan para prevenir y luchar contra la violencia en el trabajo; compartir el aprendizaje, promover los debates y mejorar el rol de los sindicatos, abordando de manera sistemática la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo; así como informar a los sindicatos para construir una posición sólida en la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2018 y desarrollar un punto sobre la formulación de normas respecto

a la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

El informe se basa en datos, incluyendo ejemplos y estudios de caso compilados por seis Federaciones Sindicales Internacionales (GUF) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), sobre las prioridades, las campañas y la defensa a nivel nacional y mundial, para abordar la violencia en el mundo del trabajo. Presenta 35 estudios de caso nacionales que abarcan a 25 países, los cuales han sido cuidadosamente seleccionados para reflejar diversos sectores, países y regiones. Catorce estudios de caso lo constituyen las actividades y estrategias sindicales para organizar y representar a los trabajadores en un rango de sectores de Asia, cinco de África, ocho de las Américas y cuatro de Europa. Los estudios de caso también se concentran en sectores donde los trabajadores enfrentan mayores riesgos de violencia: agricultura, manufactura con uso de mano de obra intensiva en cadenas mundiales de suministro y zonas francas de exportación; hoteles, restaurantes y venta al por menor; construcción, carpintería, pesca y navegación; y servicios públicos tales como el transporte y la salud. Además, el informe se basa en la promoción mundial, las campañas y posiciones formuladas por las GUF y la CSI para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo los debates llevados a cabo con el Grupo de Trabajadores de la OIT, antes y durante la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, realizada en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016<sup>1</sup>

Los problemas/asuntos que se incluyeron en los estudios de caso son los siguientes:

- Doce estudios de caso incluyen la violencia contra todos los trabajadores;

<sup>1</sup> Una versión en borrador de este informe se presentó y debatió en la reunión preparatoria del Grupo de Trabajadores realizado en Ginebra el 2 de octubre de 2016, antes de la Reunión tripartita de expertos. Los observadores y expertos de los trabajadores brindaron información e hicieron comentarios muy útiles en la reunión preparatoria, así como durante y después de la reunión tripartita, los cuales han sido insertados en la versión final del informe.

- ❑ Treintaicuatro estudios de caso se concentran específicamente en la violencia de género (ya sea en forma independiente o como parte de iniciativas más generales sobre la violencia contra todos los trabajadores);
- ❑ Ocho estudios de caso resaltan las medidas para enfrentar los efectos de la violencia doméstica en el trabajo;
- ❑ Dieciséis estudios de caso hacen referencia a la violencia de terceras personas en la asistencia médica, transporte, venta al por menor, restaurantes, hoteles, etc.
- ❑ Seis estudios de caso resaltan los riesgos que enfrentaron los trabajadores en el trayecto de ida y vuelta del trabajo, un problema que afecta a los trabajadores más vulnerables;
- ❑ Cinco estudios de caso hacen referencia a la violencia/el acoso contra dirigentes y activistas sindicales con miras a suprimir la sindicalización y la actividad sindical.

Muchos de los estudios de caso incluyen las vulnerabilidades de los trabajadores aislados y menos protegidos, y específicamente los trabajadores en las formas atípicas de empleo, los trabajadores informales y ocasionales, así como los trabajadores afectados por la discriminación, la falta de trabajo decente, la servidumbre por deudas, los riesgos de explotación y la trata de personas, etc. Muchos de los estudios de caso señalan el problema del creciente nivel de violencia y acoso en el trabajo, y una mayor conciencia de la violencia y el acoso como un problema en el lugar de trabajo que los sindicatos deben afrontar. A medida que se ha incrementado la sensibilización sobre la violencia y el acoso, y ha aumentado la acción sindical para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, ha habido paralelamente un incremento en las denuncias sobre violencia y acoso en el trabajo. La acción sindical también revela una mayor sensibilización con respecto a la interrelación de la naturaleza de la violencia y el acoso, las particularidades de los riesgos psicosociales de la violencia en el trabajo y los vínculos entre la violencia y el VIH/SIDA.

La mayoría de los estudios de caso abordan la violencia de género. Esto refleja las actividades y prioridades sindicales sobre la igualdad de género y

la violencia de género, así como el reconocimiento de que las mujeres son afectadas en forma desproporcionada por la violencia debido a la desigualdad de roles y relaciones entre hombres y mujeres, estereotipos y patriarcado. Algunos estudios de caso hacen referencia a la violencia que enfrentan los trabajadores migrantes, la población de raza negra y la minoría étnica, así como la población indígena y otros grupos que enfrentan la discriminación en el mercado laboral, tales como los trabajadores LGBT. Estos estudios apuntan a la necesidad de que las medidas en el lugar del trabajo tomen en cuenta el acoso y la violencia relacionada con la discriminación, incluyendo las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, con un enfoque en la discriminación basada en el género, maternidad, raza, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, discapacidad y edad. Las necesidades de los trabajadores migrantes y de las comunidades indígenas, y, particularmente, de los trabajadores en riesgo de ser víctimas de la trata de personas para trabajos forzosos y explotación sexual, también deben tenerse en cuenta.

Los estudios de caso también ilustran diversos enfoques para abordar la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Por un lado, la sensibilización sobre la violencia de género en el trabajo y sus causas han generado iniciativas concretas y programas sindicales diseñados para desafiar las relaciones desiguales de poder entre géneros, las desigualdades de género y la discriminación contra las trabajadoras. Por otro lado, la violencia y el acoso en el trabajo está abordándose cada vez más como un problema central de seguridad y salud/bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales que enfrentan todos los trabajadores, no solo las mujeres (véase, por ejemplo, el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007).

En resumen, los siguientes temas principales resaltan de los estudios de caso:

- ❑ Existe una creciente sensibilización del problema de la violencia como un riesgo fundamental de la seguridad y la salud, que afecta el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.
- ❑ Existe una fuerte conexión entre el acceso al trabajo decente, la no discriminación y el hecho de estar protegido por un sindicato para prevenir

la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo.

- ❑ Existe una sensibilización de la necesidad de abordar las dinámicas de violencia de género, sobre la base de que la violencia de género está estrechamente relacionada con las desigualdades de género, la discriminación y las relaciones desiguales de poder.
- ❑ El cambio de los patrones de trabajo y, en forma particular, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, ha sido en muchos casos en las formas atípicas y precarias de empleo, caracterizadas como informales, de bajo salario y con escasa protección. Esto hace a las mujeres particularmente vulnerables a la violencia y acoso físico, verbal y sexual.
- ❑ En el peor de los casos, la pobreza y la vulnerabilidad económica hace que los trabajadores dependan de empleadores explotadores, intermediarios laborales sin ética y traficantes, teniendo un impacto en la violencia contra las mujeres en el ámbito personal.
- ❑ La promoción, las campañas y las negociaciones sindicales tienen un efecto positivo para reducir la violencia y el acoso en el trabajo. Los estudios de caso enfatizan el papel sumamente importante del diálogo social bipartito y tripartito, y el buen funcionamiento de las relaciones laborales.
- ❑ Los sindicatos tienen un papel fundamental al representar y organizar a los trabajadores en las formas atípicas de trabajo, tales como los trabajadores informales y los trabajadores sin acceso a un trabajo y remuneración decentes.
- ❑ La negociación se fortalece en forma significativa cuando las leyes no solo imponen una obligación para realizar negociaciones colectivas e iniciativas conjuntas entre trabajadores y empleadores, sino que también proporciona un fondo y un marco de los derechos y las obligaciones que pueden ser ampliados y reforzados aún más mediante la negociación colectiva.

## **2. La libertad sindical y la negociación colectiva;**

Los estudios de caso subrayan la importancia fundamental del diálogo social eficaz y los sistemas

de relaciones laborales plenamente operativos (el derecho de formar y unirse a un sindicato, así como de negociar convenios colectivos, según se refleja en los convenios principales de la OIT). Cinco estudios de caso de los sindicatos en diversos sectores de la India, Indonesia, Zambia, Sudáfrica y la República Democrática del Congo ilustran los papeles que desempeñan los sindicatos y los desafíos asociados, al ejercer la libertad sindical y el derecho de negociar colectivamente, haciendo esfuerzos para abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

La negociación colectiva es la herramienta más importante para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. El informe genera evidencias de los estudios existentes de negociación colectiva y presenta catorce estudios de caso de los esfuerzos sindicales (en Bulgaria, Italia, Argentina, Papúa Nueva Guinea, Sudáfrica, Colombia, Corea, Brasil, España, Ghana, Suecia, Filipinas y el Canadá) para negociar convenios colectivos sobre violencia y acoso en el trabajo. Muchos de estos convenios tienen un enfoque específico sobre el acoso sexual. El Apéndice 1 del informe completo enumera los ejemplos de tales convenios.

## **3. La violencia y el acoso en el trabajo como un problema de seguridad y salud**

Cuatro estudios de caso basados en programas sindicales específicos en Argentina, Sudáfrica, las Filipinas y Suecia, hacen referencia a la violencia y el acoso en el trabajo como un problema de seguridad y salud. Estos estudios muestran cómo la violencia y el acoso en el trabajo se han abordado a través de acciones, tales como la formación de representantes de la seguridad y la salud, los convenios para formar comités de seguridad y salud, y los programas en el lugar del trabajo para abordar la violencia como un problema de seguridad y salud. Los sindicatos han planteado los problemas principales sobre la importancia de que los representantes de la seguridad y salud comprendan las causas, consecuencias y formas de prevenir la violencia relacionada con la discriminación y el acoso en el trabajo, incluyendo la interseccionalidad.

## **4. El papel de la legislación para abordar la violencia y el acoso en el trabajo**

La legislación es importante para dar un marco normativo, con obligaciones impuestas a los

empleadores y gobiernos con el fin de abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Los estudios de caso muestran que pocos países han adoptado hasta ahora la legislación abordando específicamente la violencia y el acoso en el trabajo. Algunos estudios de caso hacen referencia a la importancia del marco jurídico sobre el acoso sexual (por ejemplo, como se presentó recientemente en la India, Bangladesh, Pakistán y Nepal) al abrir las puertas a los sindicatos para que participen en las soluciones en el lugar del trabajo y los comités de quejas de la empresa y, de esta manera, sindicalicen a los trabajadores. Sin embargo, los sindicatos indican que muchos trabajadores no están cubiertos por dicha legislación, ya sea porque las obligaciones legales no incluyen a los lugares de trabajo pequeños o porque su trabajo es atípico. Cinco estudios de caso de sindicatos en Nepal, la India, Filipinas, Honduras y el Canadá resaltan la importancia de los sistemas y legislaciones de relaciones laborales eficaces que impongan imponen a los gobiernos (inspección del trabajo) y a los empleadores (procedimientos y políticas en el lugar del trabajo) para llegar a soluciones eficaces mediante el diálogo social y la negociación colectiva.

## 5. Temas y problemas específicos tratados en los estudios de caso

**La trata de personas para trabajos forzados y la explotación sexual** son formas extremas de explotación, que llevan un riesgo significativo de violencia. Estas formas son tratadas por tres estudios de caso de actividad sindical en Myanmar, Filipinas y la India.

**Los trabajadores migrantes**, en especial, las vulnerabilidades que enfrentan las trabajadoras migrantes en la agricultura y el trabajo doméstico se tratan en cuatro estudios de caso de acción sindical en la India, Indonesia y Pakistán, enfatizando la importancia de los sindicatos que trabajan y organizan para proteger a los trabajadores migrantes.

**La vulnerabilidad económica, la pobreza y los bajos salarios**, que afectan en forma especial a las trabajadoras, se resaltan en varios de los estudios de caso. Los riesgos de la violencia aumentan cuando los trabajadores son económicamente vulnerables y este problema está estrechamente relacionado con el acceso al trabajo decente.

**Las condiciones de trabajo atípicas y precarias** son un problema planteado en varios estudios de caso, así como por las GUF y la CSI. Seis estudios de caso de los sindicatos en Suecia, el Canadá, Uganda, Zambia e Indonesia ilustran los riesgos de la violencia asociada a las formas atípicas y precarias de empleo, incluyendo las formas de trabajo informales y ocasionales.

**Los cambios en la organización del trabajo y la presión del trabajo** son vistos por los sindicatos como riesgos psicosociales que aumentan, conllevando a un nivel mayor de estrés y acoso en el trabajo. Éstos abarcan nuevas formas de organización del trabajo, presiones del trabajo, metas de trabajo poco realistas, escasez de personal y estrés en el trabajo, sumado a un nivel creciente de seguimiento del desempeño y vigilancia en el lugar de trabajo utilizando la tecnología.

**La violencia de terceras personas** se resalta como un problema creciente en los servicios, donde existe contacto con el cliente, tales como salud, transporte, venta al por menor, hoteles, restaurantes, etc. Tres estudios de caso muestran cómo los sindicatos han abordado la violencia de terceras personas en el **sector salud** (en la República Democrática del Congo, las Filipinas y Argentina), y cómo las negociaciones sindicales han contribuido con éxito a reducir el acoso y la violencia de terceras personas en el trabajo.

En el **sector transporte**, la violencia de terceras personas, que afecta particularmente a las trabajadoras del transporte y a los trabajadores en su trayecto de ida y vuelta del trabajo, es un problema serio cuando los trabajadores vulnerables dependen de un aventón o de viajar en autobús en altas horas de la noche. Cuatro estudios de casos, de Sudáfrica, la India, Filipinas y Uganda resaltan la acción sindical para abordar la violencia contra los trabajadores del transporte, incluyendo las mujeres, y los riesgos relacionados con el trayecto de ida y vuelta del trabajo.

**La violencia doméstica en el trabajo** se discute en seis estudios de caso mostrando cómo los sindicatos han tratado este nuevo asunto de la negociación. Los estudios sobre las negociaciones y la actividad sindical en Australia, el Canadá, España, Sudáfrica y Pakistán ilustran cómo la violencia doméstica ha aumentado y ha sido planteada por

los sindicatos como un problema en el lugar de trabajo, por ejemplo mediante convenios colectivos que establecen una licencia por violencia doméstica o soluciones negociadas individualmente para recibir consejería y apoyo.

## **6. La defensa y las campañas sindicales nacionales y mundiales sobre la violencia y el acoso en el trabajo**

Los sindicatos de once países (Argentina, el Canadá, Chile, India, Bulgaria, Brasil, Sudáfrica, Nepal, Suecia, Myanmar y Filipinas) contribuyeron con ejemplos de actividades de defensa y las campañas sindicales nacionales, algunos de los cuales están relacionados con las campañas mundiales organizadas por el UNI, la ISP y la ITF.

Las campañas de sensibilización y defensa realizadas por las GUF y la CSI se centran, a menudo, en grupos específicos de trabajado es, principalmente en las mujeres. En sus campañas, la ITF, UITA, el UNI y la ICM tienen un enfoque específico en la violencia de género en el trabajo y, además, la ISP ha dado prioridad a las campañas para abordar la violencia de terceras personas, así como la violencia y el acoso en el trabajo, como parte de un esfuerzo para mejorar el acceso a los servicios de asistencia médica de calidad. Otros ejemplos incluyen el trabajo específico realizado por la ITF sobre la intimidación y el acoso a los trabajadores del transporte vial y la gente de mar, y la violencia y el abuso dirigido a los sindicatos. Las GUF y los sindicatos nacionales también están participando en la campaña mundial de la CSI “Detener la violencia de género en el trabajo”.

## **7. Acuerdos Marco Mundiales**

Una revisión de los Acuerdos Marco Mundiales (AMM) realizada como parte del presente estudio encontró que casi un cuarto de los AMM hace referencia, con frecuencia en términos generales, al hostigamiento, acoso sexual y/o dignidad en el trabajo. Sin embargo, pocos tienen disposiciones específicas para que los procedimientos en el trabajo prevengan o aborden tal violencia y acoso. Diez AMM tienen realmente un enfoque específico en la violencia, principalmente con relación al acoso sexual en el trabajo. Un nuevo desafío de las GUF es cómo garantizar que los futuros AMM incluyan soluciones para abordar la violencia y el acoso en el

trabajo, introduciendo medidas de sensibilización que involucren a las empresas multinacionales y los sindicatos, así como una norma específica de la OI .

## **8. Desafíos fundamentales planteados por los sindicatos, las GUF y la CSI**

Los estudios de caso brindan una prueba detallada de que la violencia y el acoso en el trabajo son un problema creciente que los sindicatos están tratando de diversas maneras. Un tema que circula en la mayoría de los estudios de caso es que las nuevas formas de organización del trabajo y el crecimiento de formas atípicas de empleo, hacen que los trabajadores sean particularmente vulnerables a la violencia y el acoso. La vulnerabilidad económica y la pobreza tienen efectos duraderos, sobre todo dejando a los trabajadores vulnerables a la violencia reiterada. La pobreza evita que los trabajadores y, particularmente las mujeres, obtengan su independencia económica. Sin independencia económica, es muy difícil que las mujeres dejen a sus parejas violentas o busquen reemplazar a los empleadores explotadores, a los intermediarios laborales sin ética y a los traficantes.

A continuación se resume los principales desafíos planteados por los sindicatos nacionales y mundiales:

- ❑ El marco general de la negociación colectiva se está debilitando en muchos países; los sindicatos prevén que este hecho reducirá su capacidad para negociar a nivel nacional/sectorial y de la empresa.
- ❑ La crisis económica ha iniciado una tendencia general hacia una reducción en la cantidad, alcance e influencia de los convenios colectivos. En estos países, este hecho se refleja en la descentralización de la negociación y en mayores dificultades para persuadir a los empleadores que negocien sobre problemas clave relacionados con el trabajo decente. En algunos sectores, los sindicatos han sido incapaces de firmar convenios colectivos.
- ❑ Cuando la ley aborda la violencia y el acoso, lo hace de una manera neutral, mayormente desde el punto de vista de género. Existe un escaso entendimiento o conciencia de los enfoques sensibles a las cuestiones de género, y un escaso análisis de la violencia y el acoso basados en el género. Un problema obvio es



que los informes de CEDAW, la Convención de Estambul en Europa y la Convención de Belém en América Latina, sin mencionar muchos planes de acción nacionales del gobierno para combatir la violencia contra las mujeres, dan un enfoque muy limitado al lugar de trabajo y al mundo del trabajo en general.

- ❑ Las nuevas formas de organización del trabajo, los lugares de trabajo más aislados y un aumento de los trabajos atípicos son grandes desafíos para los sindicatos al organizar y proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso. El incremento del trabajo atípico, incluyendo el trabajo informal, los contratos de cero horas, el trabajo a través de un intermediario y el uso del trabajo ocasional en sectores tales como tecnología, servicio de alimentación, comercio, venta al por menor y servicios, está afectando particularmente a las mujeres y a los trabajadores más jóvenes. Los sindicatos argumentan que existe una fuerte relación entre las condiciones de trabajo de buena calidad y la dignidad de los trabajadores.
- ❑ Los sindicatos informan sobre un incremento del acoso y la violencia de terceras personas en los servicios principales, tales como salud, transporte, educación, restauración, hoteles, ventas al por menor, etc., un problema que raramente se trata en la legislación. El financiamiento inadecuado para la prestación de servicios públicos de calidad ha conducido al aumento de los niveles de violencia y acoso en el trabajo.
- ❑ Muchos trabajadores temen las represalias, tales como la pérdida de su trabajo y un mayor acoso, si ellos reportan los casos de violencia y acoso en el trabajo; particularmente, existe un bajo nivel de confianza que los casos se tomarán seriamente.
- ❑ Un problema mayor es que muchas mujeres no saben que lo que están padeciendo es realmente acoso sexual y/o que ellas tienen el derecho de presentar un recurso en el lugar de trabajo o por vía judicial.
- ❑ Diversos sindicatos han hecho referencia a los bajos niveles de sensibilización sobre la gravedad del problema de violencia y acoso

contra los trabajadores, especialmente contra las mujeres.

## 9. Recomendaciones y prioridades futuras

Estas recomendaciones, para ser consideradas por los sindicatos nacionales, las GUF, la CSI y el Grupo de Trabajadores de la OIT, se basan en los problemas planteados por los sindicatos nacionales y mundiales en el contexto de la norma propuesta de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

### a) La necesidad de un norma sólida de la OIT sobre la violencia en el mundo del trabajo

Los estudios de caso son el primer conjunto de contribuciones basadas en pruebas que se ponen a disposición de la circunscripción de los trabajadores de la OIT. La norma propuesta de la OIT sobre violencia en el mundo del trabajo es una oportunidad de dar una definición, internacionalmente reconocida, de la violencia, incluyendo el acoso sexual, y de establecer un marco dentro del cual los gobiernos, empleadores, empresas y sindicatos puedan tomar medidas para enfrentar el problema.

### b) La libertad sindical y la negociación colectiva forman una parte integral de futuras normas nacionales e internacionales para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo

Los estudios de caso recomiendan una y otra vez que el diálogo social eficaz, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación a nivel sectorial y en el lugar de trabajo son una parte esencial de un sistema de relaciones laborales eficaces para abordar y prevenir el acoso y la violencia en el lugar del trabajo.

### c) Un entorno jurídico propicio sobre la violencia y el acoso en el trabajo es necesario para garantizar sistemas de relaciones laborales eficaces

Paralelamente a un sistema de relaciones laborales eficaz, se recomienda que se obligue a los gobiernos a presentar un entorno jurídico propicio para prevenir y enfrentar la violencia en el mundo del trabajo. Esto incluye la introducción de obligaciones legales pertinentes a los empleadores y las

asociaciones entre gobiernos, empleadores y sindicatos para sensibilizar sobre el problema de la violencia y el acoso en el trabajo.

Para promover la adopción de una norma mundial, los sindicatos indican que ellos utilizarán las pruebas reunidas en éste y otros estudios para ejercer presión sobre los gobiernos y las organizaciones nacionales de empleadores, así como lanzar campañas nacionales y regionales.

**d) Una perspectiva de género sobre la violencia en el trabajo**

Una constante recomendación por parte de los sindicatos nacionales y mundiales es que la violencia de género debe tener una especial atención en la norma de la OIT propuesta, ya que las mujeres son afectadas en forma desproporcionada en el mundo del trabajo. Todos los sindicatos mundiales resaltan la importancia de abordar las causas fundamentales de la violencia, lo que requiere un enfoque de género en las iniciativas sobre el bienestar en el trabajo, la salud y la seguridad, las relaciones en el lugar de trabajo y en el entorno laboral. Muchos estudios de caso recomiendan que, como prioridad, las medidas en el trabajo deben tener en cuenta las múltiples formas de discriminación.

**e) Abordar el aumento de formas de empleo atípicas y precarias, así como sus consecuencias**

Muchas de las recomendaciones efectuadas por los sindicatos nacionales y mundiales plantean una relación entre el aumento de formas de trabajo atípicas y precarias y el mayor nivel de violencia y acoso en el trabajo. Resaltan la necesidad de abordar los problemas de contratación no ética por parte de las agencias y la servidumbre por deudas, que tienen que enfrentarse en paralelo a las iniciativas para combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Además, los sindicatos sugieren que se debe poner atención a los riesgos nuevos y emergentes en el lugar del trabajo, tales como las presiones de trabajo, los cambios en la organización del trabajo, la vigilancia y el acoso de parte de los empleadores en los sectores de tecnología digital, las largas e impredecibles horas de trabajo en el servicio, en los sectores de manufactura y agricultura, y

los requisitos para que los trabajadores estén de turno para responder correos electrónicos fuera de las horas de trabajo. Los sindicatos también resaltan la necesidad de aumentar sus propios esfuerzos mediante la sindicalización, defensa y representación de los trabajadores, particularmente de aquellas personas en situaciones laborales de mayor explotación, en aislamiento y precarias.

**f) Crear conciencia sobre introducir medidas para dar prioridad al problema de la violencia y el acoso en el trabajo en las estrategias y políticas sindicales.**

Las recomendaciones se hacen en forma constante por los sindicatos, empleadores y el gobierno para ser proactivos en la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Deben dar prioridad a este tema en sus políticas, estrategias, negociaciones y reclamaciones de negociación colectiva, así como hacer seguimiento y evaluar los resultados de las medidas adoptadas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

**g) Abordar las causas de la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la violencia de terceras personas en los servicios principales.**

Los sindicatos que representan a los trabajadores en los servicios principales, tales como los sectores de asistencia médica, transporte y otros servicios, recomiendan que la norma de la OIT propuesta debe concentrarse en la violencia de terceras personas y, de este modo, identificar las soluciones para abordar las causas principales de la violencia.

**h) Abordar el impacto de la violencia doméstica en el trabajo**

Varios estudios de caso hacen referencia a la violencia doméstica en el trabajo como un problema del mundo del trabajo y sugieren que ésta se puede tratar mediante la negociación en el lugar de trabajo. Es evidente que la violencia doméstica vincula el lugar del trabajo y el hogar, y los sindicatos argumentan firmemente que la norma de la OIT propuesta debe tener en cuenta los problemas específicos relacionados con el lugar del trabajo.

**i) Hacer visible la violencia y el acoso en el trabajo (mediante la publicación de datos, sensibilización y campañas de información)**

Diversos sindicatos nacionales y mundiales hacen referencia a la importancia de imponer obligaciones a los gobiernos para recopilar datos sistemáticos y comparables sobre los diferentes tipos de violencia y acoso en el trabajo, así como hacer un seguimiento a las tendencias a través del tiempo. Además de las buenas prácticas de los sindicatos identificadas en este informe, diversos sindicatos resaltan la importancia de capturar las voces y la experiencia vivida de los trabajadores que han sufrido violencia y acoso en el trabajo, particularmente, de aquellas personas con condiciones de trabajo más vulnerables y aisladas en una gama de sectores y en empleos atípicos.

**j) Poner en marcha campañas para sensibilizar sobre la violencia y el acoso en el trabajo**

Muchos estudios de caso resaltan la importancia de la sensibilización, educación y formación de empleadores, gerentes y trabajadores, así como de sus representantes para garantizar que ellos comprendan las causas y consecuencias de la violencia en el trabajo, y las maneras en que las soluciones pueden acordarse y ponerse en práctica en forma conjunta. Los sindicatos sugieren que este punto es importante para promover una cultura de democracia en el lugar de trabajo, necesaria para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, y debe tratarse en asociación con los medios de comunicación y mediante campañas conjuntas del gobierno/empleador/sindicato.

**k) Hacer primordial el problema de la violencia y el acoso en el trabajo para las iniciativas de seguridad y salud**

Los sindicatos nacionales y mundiales recomiendan que el problema de la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la violencia de género, debe ser una parte integral de las iniciativas de seguridad y salud, de los programas de prevención y las evaluaciones de riesgos. En sus negociaciones, los empleadores y sindicatos deben incluir el problema de

la violencia en el trabajo en los programas para prevenir el VIH y el SIDA y promover la seguridad y la salud.

**l) Garantizar la provisión de apoyo profesional y psicosocial para las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo**

Los empleadores y los sindicatos juegan un papel principal para instituir la asistencia y la ayuda psicosocial de profesionales especializados para las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo

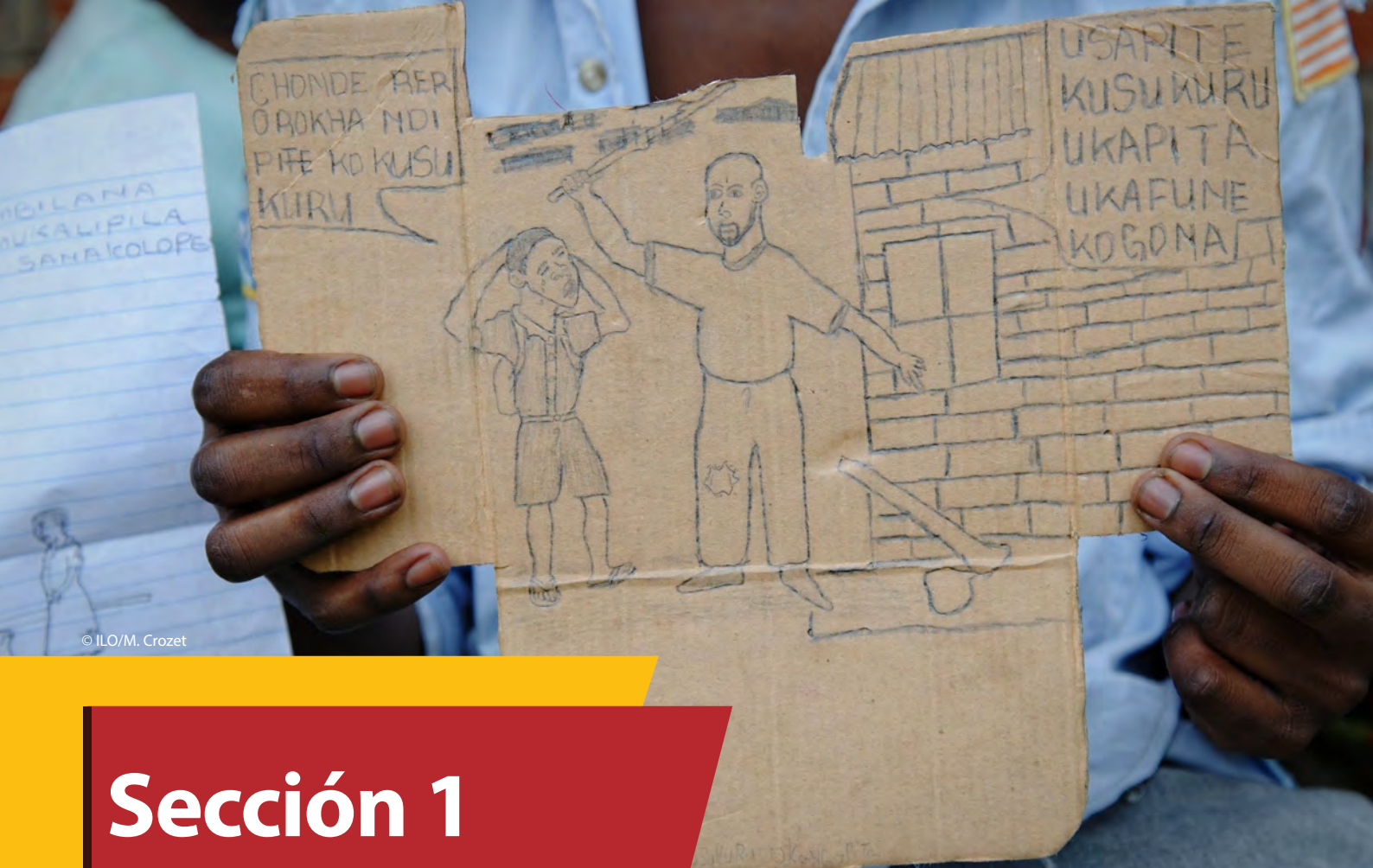
**m) Abordar la violencia y el acoso en el trabajo como una obligación básica del proceso de inspección del trabajo**

El proceso de inspección del trabajo desempeña un rol importante para el seguimiento, abordaje y sensibilización de la violencia y el acoso en el trabajo. Los inspectores necesitan apoyo y orientación de los sindicatos y empleadores en esta área, así como el entrenamiento sobre cómo identificar los riesgos psicosociales, incluyendo el predominio del acoso sexual en el lugar de trabajo.

**n) Tomar como modelo las buenas prácticas mediante el aprendizaje mutuo, desarrollando cláusulas modelo y difundiendo las soluciones eficaces en un material de orientación**

Los sindicatos sectoriales nacionales y mundiales indican el importante papel que pueden desempeñar en la elaboración de cláusulas modelo y acuerdos modelo para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Los estudios de caso muestran que el intercambio de buenas prácticas (mundial, nacional y transnacional) es muy importante para compartir y aprender sobre las formas en las se puede abordar la violencia, qué funciona y los pasos que los sindicatos han tomado para concertar acuerdos con los empleadores.





## Sección 1

# Introducción

## 1.1 Visión general

La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo es un abuso de poder. La violencia afecta particularmente a los trabajadores en las situaciones de trabajo más vulnerables, los cuales tienen un acceso limitado a sus derechos laborales, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo decente, la no discriminación y el acceso a la justicia. Algunos grupos de trabajadores, y particularmente las mujeres, son afectados en forma desproporcionada por la violencia y el acoso en el trabajo, donde las relaciones desiguales de poder, los bajos salarios, las condiciones de trabajo precarias y otros abusos en el lugar del trabajo las exponen a la violencia.

Este informe brinda un gran número de evidencias de cómo los sindicatos pueden contribuir a realizar cambios reales y positivos en el lugar de trabajo con la finalidad de proteger a los trabajadores, y particularmente a las trabajadoras, de la violencia. Mediante convenios colectivos, negociaciones

y políticas en el lugar de trabajo, campañas y sensibilización, los sindicatos han adoptado medidas constructivas para evitar la violencia en el mundo del trabajo, desafiando con frecuencia las formas institucionales y estructurales de discriminación contra los trabajadores. Los ejemplos y estudios de caso presentados en este informe muestran que la negociación para abordar la violencia y el acoso en el trabajo puede fortalecerse considerablemente cuando la ley otorga un marco para las negociaciones colectivas, y los sindicatos señalan la importancia de una norma de la OIT a este respecto.

Este informe tiene tres objetivos relacionados:

- Mostrar el papel que los sindicatos pueden y realmente desempeñan para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo, documentando cómo se presenta el problema en las agendas de negociación y política sindical nacional, en las campañas y convenios colectivos, así como en los Acuerdos Marco Mundiales (AMM);
- Compartir el aprendizaje, promover la discusión y mejorar el papel de los sindicatos tomando un enfoque sistemático para la prevención y la eliminación de la violencia, así como el acoso en el trabajo;
- Informar a los sindicatos para construir una fuerte posición en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 y para desarrollar una norma/normas sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Mediante ejemplos nacionales y mundiales y estudios de caso, el informe brinda un gran número de evidencias, mostrando cómo los sindicatos pueden contribuir para hacer cambios reales y positivos con el fin de proteger a los trabajadores, y en forma particular a las trabajadoras, de la violencia y acoso en el trabajo. Los ejemplos y los estudios de caso de los sindicatos a nivel del lugar de trabajo, sectorial, nacional, regional y mundial muestran que los sindicatos han buscado prevenir y abordar la violencia y el acoso mediante la negociación colectiva, promoción, sensibilización y las campañas, y, por un lado, mediante el hecho de dejar en claro la conexión entre la falta de trabajo decente y las condiciones de trabajo precarias y, por el otro lado, el aumento de los niveles de violencia en el mundo del trabajo. Los ejemplos y estudios de caso ilustran la contribución adicional que el diálogo social eficaz y las relaciones laborales efectivas, combinados con un marco jurídico propicio, pueden desempeñar para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

El informe se basa en datos, ejemplos y estudios de caso generados por seis Federaciones Sindicales Mundiales (GUF) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), respecto a las prioridades, las campañas y la promoción a nivel nacional y mundial, las para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Presenta 35 estudios de caso, que abarcan 25 países, los cuales han sido seleccionados cuidadosamente para reflejar las buenas prácticas en una gama de sectores, países y regiones. Además, el informe se basa en las campañas y la promoción a nivel mundial, así como en las posiciones formuladas por las GUF y la CSI para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo los debates llevados a cabo con el Grupo de Trabajadores de la OIT antes y durante la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, realizada en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016.

Todos los ejemplos y estudios de caso presentados en este informe reflejan una mayor sensibilización de la incidencia y gravedad de la violencia en el mundo del trabajo, enfatizando el hecho de que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y la dignidad humana, así como problemas estrechamente relacionados con las relaciones desiguales de poder. Como este informe demostrará, las mujeres son las que están en mayor riesgo de violencia y ciertos grupos de mujeres enfrentan riesgos significativos, en forma particular los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores familiares y dependientes y los trabajadores informales, que son los que tienen menos probabilidades de estar protegidos por los convenios colectivos de trabajo y/o la legislación.<sup>2</sup>

A pesar de que la violencia y el acoso en el trabajo no son problemas nuevos, los estudios de caso demuestran que los sindicatos son cada vez más conscientes de que la violencia es tanto un problema fundamental de seguridad y salud como un problema de discriminación sexual. En los últimos años, también ha existido un cambio notable del enfoque, por el cual la violencia se reconoce como un riesgo psicosocial en las políticas de seguridad y salud y de bienestar en el trabajo. Por ejemplo, la evidencia de las Encuestas Europeas sobre las Condiciones de Trabajo de 2005–2010 muestran que aunque la violencia física ha disminuido, otras formas de violencia y acoso, tales como las amenazas, el amedrentamiento, la

<sup>2</sup> Cruz, A., & Klinger, S. (2011). *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo

intimidación, el acoso y la atención sexual no deseada son todavía formas predominantes de violencia en el trabajo.<sup>3</sup>

Los sindicatos nacionales y mundiales citan una variedad de datos que muestran que la violencia puede afectar en forma negativa el rendimiento, la productividad y la reputación de un negocio. La violencia afecta el desempeño, la motivación, la lealtad, la calidad de trabajo y la calidad de los servicios que prestan los trabajadores. Puede conducir a conflictos en el lugar de trabajo, al fracaso en la conservación de trabajadores y una alta rotación de trabajadores. Como la CSI argumenta, la discriminación y la violencia en el trabajo “suprimen oportunidades, desperdiciando el talento humano que se necesita para el avance económico, y acentúa las tensiones sociales y las desigualdades.” Adicionalmente, la discriminación vuelve a los trabajadores más vulnerables a la explotación, la inestabilidad y el trabajo forzoso. En este contexto, el acoso, la violencia y la discriminación involucran, con frecuencia, un abuso de poder, poniendo en riesgo la seguridad y salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

## 1.2 Normas del trabajo de la OIT y la violencia y el acoso en el trabajo

En la ausencia de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el trabajo, los sindicatos han usado las normas internacionales del trabajo de la OIT existentes para informar las medidas a adoptar para eliminar la violencia, particularmente, cuando dicha violencia afecta a los grupos vulnerables, los trabajadores domésticos, la población indígena, los trabajadores infantiles, los trabajadores rurales y los trabajadores migrantes. Es de fundamental importancia el Convenio No. 87 relativo a la negociación colectiva, sobre el cual varios sindicatos argumentan que otorga un marco y una base para que la negociación colectiva aborde la violencia en el mundo del trabajo. Aunque no existe actualmente una definición única común de la violencia y el acoso en el trabajo, las actuales normas del trabajo de la OIT han tratado el problema de diversas formas:

- El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) que los Estados que lo han ratificado, junto con los sindicatos y las organizaciones de empleadores, adopten las medidas contra cualquier forma de violencia, abuso o acoso en el trabajo.
- El Protocolo de la OIT de 2014 sobre el trabajo forzoso, especifica que los Estados deben adoptar medidas para apoyar la debida diligencia de los sectores públicos y privados para responder al riesgo del trabajo forzoso, y proteger a los trabajadores, en forma especial a los trabajadores migrantes, de las prácticas abusivas y fraudulentas de contratación.
- La Recomendación sobre el VIH y el SIDA, 2010 y el mundo del trabajo (núm. 200) presenta medidas y “garantiza acciones para prevenir y prohibir la violencia y el acoso en el lugar del trabajo”.
- La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204), (adoptada en la 104a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 12 de junio de 2015) establece que los Estados Miembros garanticen que un marco integrado de políticas se incluyan en los planes o estrategias de desarrollo nacional. “Este marco debería abordar: [...] la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género en el lugar de trabajo.

Además de los proyectos orientados a la sensibilización y la prevención de la violencia, así como a la producción de guías sobre acoso sexual en el trabajo, el mandato de trabajo decente de la OIT obliga a actuar para combatir y prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, y promover un entorno laboral basado en el trabajo decente, el respeto y la igualdad de género.

El convenio No. 111 de la OIT también ha sido especialmente importante, permitiendo que la OIT promueva la incorporación sistemática de una dimensión de género,<sup>4</sup> incluyendo las medidas para

<sup>3</sup> Eurofound (2015) Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. Dublin, Eurofound.

<sup>4</sup> Ambos informes de 2003 y 2009 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señalan que en la ausencia de una norma internacional específica para abordar el acoso sexual, el Convenio 111 debe incluir las medidas para abordar el problema, sobre la base que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. En reconocimiento a esto, la Comisión de la Igualdad de Género de la Conferencia (2009) ha estipulado que el acoso sexual y la violencia contra las mujeres “debería abordarse mediante el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, según corresponda, a nivel empresarial, sectorial o nacional”.



abordar la violencia y el acoso sexual en la negociación colectiva. La Resolución de 2009 sobre “la igualdad de género en el corazón del trabajo decente” estipula que: “La negociación colectiva puede garantizar la integración sistemática de las consideraciones de género en el mercado laboral y en las políticas macroeconómicas en general, y abordar los cuestiones específicas tales como la disparidad salarial entre mujeres y hombres, una mayor protección contra la discriminación, las responsabilidades profesionales y familiares y la infraestructura para el cuidado de los niños, la violencia y el acoso sexual, y la promoción del empleo de las mujeres.” (párrafo 37).

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT también planteó el problema de la violencia y el acoso en el trabajo, al examinar las memorias de los Estados Miembros sobre el Convenio No. 111. La Comisión ha expresado su posición indicando que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual y debe abordarse dentro

de los requerimientos del Convenio. La Comisión ha señalado que el acoso sexual perjudica la igualdad en el trabajo, cuestionando la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. El acoso sexual también daña una empresa, al debilitar las bases sobre las cuales se construyen las relaciones de trabajo y perjudicando la productividad. En su Estudio General del Convenio No. 111 de 2003, la Comisión “instó a los gobiernos a adoptar medidas adecuadas para prohibir el acoso sexual en el empleo y el trabajo”.<sup>5</sup> También se resaltó la definición que la OIT usa con más frecuencia:

- 1) **(quid pro quo):** cualquier conducta física, verbal o no verbal de carácter sexual y otra conducta basada en el género, que afecte la dignidad de las mujeres y los hombres, que sea desagradable, inaceptable y ofensiva al receptor; y el rechazo o la sumisión de la persona a dicha conducta, se usa en forma explícita o implícita como base de una decisión que afecta el trabajo de esa persona;



© ILO/M. Crozet

<sup>5</sup> OIT (2003) Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 91a reunión, Informe III (Parte 1A). Ginebra. p.463.

- 2) **(entorno laboral hostil)**: la conducta que genera un entorno laboral intimidante, hostil o humillante para el receptor.

El informe de 2009 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señaló que existía un vacío continuo en la puesta en práctica donde se observa con preocupación el acoso sexual en el trabajo<sup>6</sup>

Además, la OIT ha elaborado dos códigos de práctica específico, que presentan las medidas explícitas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo:

- El Código de prácticas de la OIT sobre la violencia en el lugar de trabajo en los sectores de servicios y las medidas para combatir este fenómeno (adoptado por el Consejo de Administración en 2003). Éste es un instrumento no vinculante que brinda orientación para abordar la violencia en el lugar de trabajo en estos sectores.
- El Código de prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, que incluye el acoso sexual y una política modelo sobre acoso sexual. El objetivo es sensibilizar, prevenir el acoso sexual y promover la conducta positiva en el lugar del trabajo.

## 1.3 Definiciones de violencia y acoso en el trabajo

Las definiciones de violencia en el mundo del trabajo incluyen un amplio rango de actos violentos:<sup>7</sup> la *violencia física* que conduce a la agresión, lesión y muerte; la *violencia psicosocial/psicológica* que resulta de la intimidación, el acoso y mobbing u hostigamiento sistemático; y el *acoso sexual*, la *violencia* y el *abuso sexual*. También puede incluir el impacto de la violencia doméstica en el lugar del trabajo.

En este informe los términos “violencia y acoso” se utilizan para tratar una amplia gama de diversos tipos de violencia. Esto refleja las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en Ginebra de 3 a 6 de octubre de 2016 y adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT (27 de octubre-10 de noviembre de 2016).<sup>8</sup> En este contexto, se ha acordado que “la violencia y acoso” se utilicen como un concepto general, en lugar de la “violencia”, a fin de definir una agresión de conductas inaceptables, incluyendo la violencia de género:

Los expertos reconocieron que la terminología podría variar entre países, pero que la denominación de “violencia y acoso” fue útil para comprender una continuidad de prácticas y conductas inaceptables que pueden tener como resultado el sufrimiento o daño físico, psicológico o sexual. Dentro de esta continuidad, había un enfoque particular en la violencia de género. Los expertos estuvieron de acuerdo con la importancia de distinguir entre las diversas formas de violencia y acoso, y en comprender el contexto en el cual se ejecutan, ya que las respuestas variarían en consecuencia. (párrafo 7)

A lo largo de este informe se hace referencia a las diferentes definiciones de violencia y acoso a fin de reflejar las formas diversas y/o específicas en que los sindicatos en diferentes países y sectores han definido la violencia y el acoso. Aunque estas definiciones de violencia y acoso en el trabajo difieren de una región o de un país al otro, las GUF y la CSI han adoptado un enfoque integrado y amplio de la violencia en el mundo del trabajo que toma en cuenta estas diversas dinámicas. Este enfoque está arraigado en un entendimiento común de que la violencia y el acoso son un abuso de poder y surgen de relaciones desiguales de poder en el trabajo, en la familia y en la sociedad. Se reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo abarcan:

- La violencia y agresión física, así como un rango de riesgos psicosociales, tales como amenazas verbales y no verbales y las conductas abusivas, que son con frecuencia sexualizadas y están arraigadas en las relaciones desiguales de poder.

<sup>6</sup> OIT (2009) Informe General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1A), 98a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

<sup>7</sup> Para mayor discusión de las definiciones de violencia en el trabajo véase: OIT (2016a) Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016). Ginebra, OIT. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_522932.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf)

<sup>8</sup> OIT (2016b) Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Consejo de Administración de la OIT, 328a reunión, Ginebra, 27 de octubre-10 de noviembre de 2016. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)



© ILO/M. Crozet

Estos términos poco gratos se mencionan en diversos contextos nacionales como el acoso psicológico y moral, la intimidación o el mobbing u hostigamiento sistemático, con el objetivo de degradar, avergonzar, humillar o abusar de una persona.

- ❑ La violencia relacionada con la discriminación, que afecta a los trabajadores en las situaciones más vulnerables, incluye a las mujeres, los trabajadores LGBT y los trabajadores racializados. Las mujeres que sufren una discriminación múltiple son afectadas en forma desproporcionada por la violencia y el acoso en el trabajo. Se incluye a las trabajadoras de hotel, las cantineras, camareras, enfermeras, asistentes sociales, profesoras y profesoras auxiliares, así como las trabajadoras de tienda.
- ❑ La violencia en el mundo del trabajo incluye la violencia que se lleva a cabo fuera del lugar de trabajo tradicional, por ejemplo en eventos sociales, conferencias, cursos de formación o reuniones relacionadas con el trabajo, en la casa de los clientes o cuando el trabajo se realiza fuera del lugar del trabajo e involucra contacto con el público. También incluye el trayecto de ida y vuelta del trabajo durante horas laborales.
- ❑ El trabajo con clientes o el público expone a algunos trabajadores a un riesgo mayor de violencia, por ejemplo, el trabajo en servicios nocturnos, tales como bares y cafés donde se consume alcohol, en operaciones de la policía o de la justicia penal, al frente de la atención

de los servicios de emergencia, en situaciones donde se manipule dinero o medicamentos recetados, donde se presten servicios de cuidado y educación, así como cuando se trabaje en lugares aislados, en altas horas de la noche o en sitios móviles.

## 1.4 Introducción a los estudios de caso

Se solicitó a las Federaciones Sindicales Internacionales (GUF), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus afiliados nacionales que recopilaran información, buenas prácticas y estudios de caso sobre la acción sindical para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo desde una perspectiva sectorial y confederal, y que hicieran recomendaciones respecto a la norma propuesta de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. A cada GUF y CSI se le proporcionó una plantilla y orientación sobre qué se debía incluir en los estudios de caso, y se prestó especial atención para seleccionar los estudios de caso de una sección transversal de regiones, países y sectores.

Los países, sectores y principales temas tratados en los estudios de caso se resumen en el **Cuadro 1**

**Cuadro 1** Resumen de los estudios de caso por país, sector y tipo de violencia tratada

| PAÍS               | SECTOR                                   | VIOLENCIA<br>CONTRA LAS<br>MUJERES Y LOS<br>HOMBRES | VIOLENCIA<br>CONTRA LAS<br>MUJERES/ACOSO<br>SEXUAL | VIOLENCIA<br>DOMÉSTICA COMO<br>UN PROBLEMA EN EL<br>MUNDO DEL TRABAJO | VIOLENCIA<br>DE TERCERAS<br>PERSONAS |
|--------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Europa</b>      |                                          |                                                     |                                                    |                                                                       |                                      |
| Bulgaria           | IFT (transporte)                         | X                                                   | X                                                  | X                                                                     | X                                    |
| Italia             | ICM (carpintería)                        |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| España             | UNI (varios)                             |                                                     | X                                                  | X                                                                     |                                      |
| Suecia             | UITA (hoteles)                           | X                                                   | X                                                  | X                                                                     | X                                    |
| <b>Américas</b>    |                                          |                                                     |                                                    |                                                                       |                                      |
| Canadá             | ITF (transporte)                         |                                                     | X                                                  | X                                                                     |                                      |
| Canadá             | ICM (acero)                              |                                                     | X                                                  | X                                                                     |                                      |
| Argentina          | ICM (construcción)                       |                                                     | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Argentina          | ISP (salud)                              | X                                                   | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Brasil             | UNI (banca)                              | X                                                   | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Colombia           | UITA (agricultura)                       | X                                                   | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Chile              | CSI (intersectorial)                     |                                                     | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Honduras           | CSI (varios)                             |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| <b>África</b>      |                                          |                                                     |                                                    |                                                                       |                                      |
| Uganda             | ITF (transporte)                         |                                                     | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Ghana              | UNI (comercio)                           |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Sudáfrica          | UNI (comercio/ alimentación)             | X                                                   | X                                                  | X                                                                     | X                                    |
| Sudáfrica          | UITA (agricultura)                       |                                                     | X                                                  | X                                                                     | X                                    |
| Zambia             | UITA (agricultura)                       |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| RDC                | ISP (salud)                              | X                                                   | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| <b>Asia</b>        |                                          |                                                     |                                                    |                                                                       |                                      |
| India              | ITF (transporte)                         |                                                     | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| India              | UITA (agricultura)                       |                                                     | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| India              | ICM (construcción)                       |                                                     | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| India              | UNI (banca)                              |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Nepal              | UNI (diversos sectores)                  | X                                                   | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Malasia            | IndustriALL (eléctrico)                  |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Myanmar            | UITA (agricultura)                       |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Myanmar            | IndustriALL (minería)                    |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Pakistán           | UITA (agricultura)                       |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Filipinas          | UITA (alimentos y bebidas)               | X                                                   | X                                                  |                                                                       | X                                    |
| Filipinas          | ICM (varios)                             |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Filipinas          | ISP (salud)                              | X                                                   | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Filipinas          | IndustriALL (varios)                     |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Corea              | UITA (varios)                            |                                                     | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Papúa Nueva Guinea | UITA (agricultura y pesca)               | X                                                   | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Indonesia          | CSI (alimentos, trabajadores domésticos) | X                                                   | X                                                  |                                                                       |                                      |
| Australia          | CSI (intersectorial)                     |                                                     |                                                    | X                                                                     |                                      |



De los treintaicinco estudios de caso de veinticinco países, diecisiete están interesados en la acción sindical en países de Asia, mientras que seis son de África, ocho son de las Américas y cuatro de Europa. Los estudios de caso se concentran en los sectores donde los trabajadores enfrentan los mayores riesgos de violencia: agrícola, manufactura con uso de mano de obra intensiva en cadenas mundiales de suministros y zonas francas de exportación; hoteles, restaurantes y venta al por menor; construcción, carpintería, pesca y navegación; y servicios públicos tales como transporte y salud.

Doce estudios de caso se concentran en la violencia y el acoso que afecta tanto a las mujeres como a los hombres, mientras que treinticuatro abordan la violencia contra las mujeres / acoso sexual, ya sea como iniciativas específicas o como parte de estudios más extensos de violencia y acoso en el trabajo. Ochos estudios de caso ilustran la acción sindical para prevenir y tratar el impacto de la violencia doméstica en el trabajo. Dieciséis se enfocan en el problema del acoso y la violencia de terceras personas, por ejemplo con relación a los riesgos que enfrentan los trabajadores de transporte, salud, ventas al por menor, restaurantes y hoteles, o por los trabajadores que viajan de ida y vuelta del trabajo. Un gran porcentaje de los estudios de caso resaltan las vulnerabilidades de los trabajadores menos protegidos y aislados, tales como los trabajadores migrantes, los trabajadores afectados por la servidumbre por deudas y los trabajadores de las formas atípicas de empleo. Otros seis estudios de caso ilustran los riesgos que enfrentan los trabajadores en el trayecto de ida y vuelta del trabajo, un tema de preocupación para los trabajadores más vulnerables, mientras que cinco hacen referencia a la violencia/acoso contra los dirigentes y activistas sindicales, con miras a suprimir la acción y organización sindical.

### **En el Apéndice 1 se puede ver el resumen de una página por cada estudio de caso**

Los estudios de caso se complementan con ejemplos adicionales más cortos otorgados por los sindicatos nacionales, las GUF y la CSI, así como por los miembros del Grupo de Trabajadores de la OIT representado en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, realizado en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016. Los ejemplos reflejan una amplia gama de prácticas prometedoras y diversos enfoques para abordar la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Los estudios de caso, ejemplos y debates con las GUF y la CSI dan evidencia de los crecientes niveles de violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Muestran que, en todo el mundo, los sindicatos están involucrados en campañas, promoción y negociación colectiva a nivel empresarial, sectorial y nacional para combatir la violencia en el lugar de trabajo. Los siguientes temas centrales resaltan:

- ❑ Existe una mayor sensibilización del problema de la violencia como un riesgo central de seguridad y salud y en el trabajo, afectando el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.
- ❑ Los estudios de caso reflejan un amplio rango de problemas del mundo del trabajo que relacionan la violencia y el acoso en el lugar del trabajo con los trayectos de ida y vuelta del trabajo, los espacios públicos y la familia/comunidad.
- ❑ Existe una fuerte relación entre el acceso al trabajo decente, la no discriminación y el estar protegido por un sindicato, y la prevención de la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo.
- ❑ Existe una sensibilización sobre la necesidad de abordar las dinámicas de la violencia de género, basándose en que la violencia de género está estrechamente relacionada con las desigualdades de género, la discriminación y la desigualdad de las relaciones, las normas y los roles de género.
- ❑ El cambio en los patrones de trabajo y, particularmente, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, en muchos casos, ha conducido a formas de empleo precarias y atípicas, caracterizadas por trabajo informal, de bajo salario y con escasa protección. Esto hace a las mujeres particularmente vulnerables a la violencia y el acoso físico, verbal y sexual. En el peor de los casos, la pobreza y la vulnerabilidad económica hace que las mujeres continúen dependiendo de empleadores explotadores, intermediarios laborales sin ética y trafican es de personas, y tiene un impacto en la violencia contra las mujeres en el ámbito personal
- ❑ La promoción, las campañas y las negociaciones sindicales tienen un efecto positivo en la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo. Los estudios de caso enfatizan el muy importante rol del diálogo social bipartito y tripartito, y de las relaciones laborales adecuadas.

- ❑ Los sindicatos desempeñan un papel clave al representar y sindicalizar a los trabajadores de las formas atípicas de trabajo, tales como los trabajadores informales y los trabajadores sin acceso a una remuneración y trabajo decentes.
- ❑ La negociación se fortalece considerablemente cuando la legislación no solo impone una obligación para realizar negociaciones colectivas e iniciativas conjuntas entre trabajadores y empleadores, sino que también establece un fondo y un marco de derechos y obligaciones, que pueden ser reforzados y ampliados aún más mediante la negociación colectiva.

Hoy en día, millones de mujeres en todo el mundo enfrentan la crueldad y la agresión física y mental - el abuso y la violencia doméstica, la agresión sexual, el acoso sexual, la violencia en el trabajo, la violencia económica y la trata de personas. Esto es una negación de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Necesitan saber que los sindicatos creen que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que los sindicalistas se unen en contra de la violencia a las mujeres.” (Diana Holland, Presidenta del Comité de la Mujer de la ITF)

Los estudios de caso reflejan cómo los sindicatos han respondido a las consecuencias de una globalización rápida y desigual, y a los cambios en la organización y ubicación del trabajo y la producción. Estos estudios de caso muestran que la violencia y el acoso en el trabajo están aumentando como resultado de nuevas formas de empleo, organización del trabajo y prácticas laborales en los mercados laborales mundiales. Particularmente, el incremento de los niveles de acoso psicosocial<sup>9</sup> están estrechamente relacionados con los factores, tales como la seguridad en el trabajo, las presiones laborales, el estrés y la vigilancia en el lugar del trabajo. El cambio en los patrones de empleo y la organización del trabajo, tales como el trabajo en sitios aislados o móviles, o el traslado de la producción de bienes y servicios a países de bajos ingresos (por ejemplo mediante cadenas mundiales de suministro y en zonas francas de exportación), también tienen consecuencias para el aumento de los niveles de violencia.

Los datos muestran que la violencia y el acoso en el trabajo son problemas fundamentales y crecientes.<sup>10</sup> Por ejemplo, los datos de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) en la Argentina muestran que, a partir de 2007, los reclamos sobre la violencia en el lugar de trabajo ha aumentado entre 15 y 30% año tras año. En 2015, la OAVL recibió más de 9,000 informes de mobbing u hostigamiento sistemático (86 por ciento se referían a violencia física), de los cuales casi el 70 por ciento de las víctimas fueron mujeres.<sup>11</sup> Una encuesta del TUC en el RU encontró que el 12 por ciento de los trabajadores han experimentado un incidente violento relacionado con el trabajo, por ejemplo han sido empujados o escupidos, o han recibido un puñete o han sido apuñalados.<sup>12</sup> Los datos sobre violencia de género se presentan más adelante en la sección 1.6.

## 1.5 Sectores incluidos en los ejemplos y en los estudios de caso

Los estudios de caso dan ejemplos de cómo los sindicatos han abordado la violencia y el acoso en la agricultura, industria, construcción y carpintería, venta al por menor y otros servicios, incluyendo el transporte y la salud.

La UITA ha recopilado numerosas pruebas de violencia en los **sectores agrícola y alimentario**. La UITA estipula que en los sectores agrícola, alimentario y de bebidas, la ausencia de un salario mínimo vital aumenta la vulnerabilidad y el riesgo de violencia. Los estudios de caso de la UITA, por ejemplo de los sindicatos que trabajan para acabar con la violencia y el acoso en el trabajo en la India, Pakistán, Filipinas y Myanmar, resaltan las vulnerabilidades adicionales que enfrentaron las mujeres, incluyendo el trabajo en aislamiento en los lugares de trabajo donde predominan los hombres, administrados con frecuencia por supervisores masculinos, trabajando en solitario en los campos/plantaciones o como personal de ventas en las calles visitando casas/oficina. Otro

<sup>9</sup> EU-OSHA (2011) Workplace violence and harassment: A European Picture <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

<sup>10</sup> Véase por ejemplo, EU-OSHA, 2011 op. cit.; OIT, 2016a op. cit.; OIT 2016b op. cit.

<sup>11</sup> Citada en el Estudio de caso 4 de la ICM: Unión Obrera de la Construcción Argentina (UOCRA) (Argentina)

<sup>12</sup> <https://www.tuc.org.uk/industrial-issues/workplace-issues/healthand-safety/violence/one-eight-people-experience-violence>



© ILO/M. Crozet

problema planteado por la UITA es que el trayecto de ida y vuelta del trabajo expone a las trabajadoras a la violencia: la falta de transporte con frecuencia obliga a las mujeres a pedir un aventón o caminar largas distancias de ida y vuelta de los campos. Para citar un ejemplo, las trabajadoras por contrato corren el riesgo de violación y otras formas de violencia mientras piden un aventón a las plantaciones lejanas de la India.

La violencia y el acoso en **las industrias manufactureras con uso de mano de obra intensiva** (por ejemplo confección, textiles, electrónica) surgen debido a la presencia de un gran número de mujeres migrantes, jóvenes y sin experiencia provenientes de las zonas rurales, que trabajan bajo la supervisión de unos cuantos hombres, con altos niveles de presión por la producción y las prácticas disciplinarias abusivas. La violencia y el abuso dirigidos a la fuerza de trabajo predominantemente femenina es estimulada aún más por una cultura de acoso en el lugar de trabajo, los bajos niveles de sindicalización y la falta de trabajo decente.<sup>13</sup> De acuerdo a ONU Mujeres: "...la industria ha creado lugares de trabajo peligrosos, explotadores y trágicamente inseguros donde las trabajadoras reciben un bajo sueldo y enfrentan la desigualdad, el

acoso y la violencia."<sup>14</sup> Particularmente, el empleo de las mujeres en las cadenas mundiales de suministro de sectores tales como electrónica, agricultura, turismo y confección, aunque dan acceso al trabajo formal, se caracterizan por las formas atípicas de empleo, las largas e impredecibles horas de trabajo y la presión para cumplir las metas de producción. Reforzadas por las dificultades para afiliarse a los sindicatos y la falta de protección bajo los convenios de negociación colectiva (CNC),<sup>15</sup> estas prácticas perpetúan un clima de violencia y acoso en el lugar de trabajo.<sup>16</sup> Este problema se debatió en la CIT de 2016, en el contexto del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. De acuerdo a la Resolución adoptada en el momento:

<sup>14</sup> ONU Mujeres. (2015). El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos. Nueva York, ONU Mujeres. p.59. Disponible en: <http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html#report>

<sup>15</sup> OIT (2016) El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo, 105a. reunión, 2016. (párrafo 4, página 2. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf)

<sup>16</sup> Staritz, C., y Guilherme Reis, J. (eds.) (2013) Global Value Chains, Economic Upgrading, and Gender: Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries. Banco Mundial; Christian, M., Evers, B., y Barrientos, S. (2013). Women in value chains: making the difference; Capturing the Gains Summit, Cape Town: Revised Summit Briefin , No 6.3.; Morris and Pillinger, op cit.

<sup>13</sup> Véase: Morris, J., and Pillinger J., (2016) Conjunto de Materiales Didácticos sobre Violencia de género en las cadenas mundiales de suministro. CIF\_OIT.



En muchos sectores, las mujeres representan una gran participación de la fuerza del trabajo en las cadenas mundiales de suministro. Las mujeres están representadas en forma desproporcionada en trabajos de bajos salarios en los niveles inferiores de la cadena de suministro y están sujetas muy a menudo a la discriminación, el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo.<sup>17</sup>

En el **sector servicios**, en forma particular, en la venta al por menor, hoteles y restaurantes, los trabajadores que prestan servicios de primera línea, especialmente si son mujeres, con frecuencia están en riesgo de violencia y acoso. Asimismo, las largas horas de trabajo, que se extienden con frecuencia hasta la noche, hacen que el trayecto de ida y vuelta del trabajo sea peligroso. En estos sectores, las formas atípicas de empleo a menudo significan que los trabajadores padecen la violencia en silencio y muchos son incapaces de quejarse o tienen miedo de hacer reclamos, por no perder sus empleos. La investigación realizada por los sindicatos nórdicos sobre el acoso sexual (acoso verbal y no verbal, amenazas y violencia física) en la industria hotelera, de restaurantes y turismo<sup>18</sup> muestra que el acoso sexual es generalizado y tiene consecuencias graves y perjudiciales para los trabajadores y sus familias, así como para los empleadores. Un problema fundamental es el alto nivel de acoso sexual de terceras personas, especialmente contra las mujeres y las jóvenes con trabajos inseguros. En turismo, el consumo de alcohol, la cultura de la propina, las horas de trabajo irregulares, la noción de que el cliente siempre tiene la razón y que el acoso es parte del trabajo, todo contribuye a la cultura de acoso de terceras personas. Los interlocutores sociales deben jugar un papel clave para cuestionar y abordar el acoso sexual endémico en el sector.

En el **sector de construcción y carpintería**, la ICM señala que la violencia y el acoso en el trabajo afectan en forma particular a los trabajadores informales y migrantes. Aunque es un sector donde predominan los hombres, la participación de las mujeres ha

aumentado, pero no logran hasta ahora iguales oportunidades en el trabajo y están influenciados por los estereotipos de género profundamente arraigados y las relaciones desiguales de género.<sup>19</sup> En el lugar de trabajo, la forma principal de discriminación reportada por la ICM<sup>20</sup> es las “prácticas sexistas” y las bromas, las que en algunos casos afectan la seriedad con la cual el movimiento sindical ha tratado los problemas de acoso sexual.

En el **sector salud**, ha habido un incremento en la incidencia y severidad de la violencia en el lugar de trabajo por dos razones principales. Por un lado, el resultado de las medidas de austeridad ha sido tener el personal inadecuado y el bajo nivel de servicio, que conllevó a la violencia de terceras personas por parte de los pacientes y sus familias, los cuales con frecuencia deben tolerar largas horas de espera y un escaso acceso al tratamiento. Esto causa una significativa tensión en los trabajadores de la salud, contribuye a la cultura del acoso y la violencia de los compañeros de trabajo, y conduce a bajar la moral del personal y, finalmente, a que los trabajadores dejen sus trabajos. Por otro lado, la asistencia médica es un sector mayormente feminizado y los sindicatos han resaltado, en particular, la violencia de género contra las enfermeras. La investigación y las directrices elaboradas por la ISP, la federación sindical mundial de servicio público, conjuntamente con la OIT, la CIE y la OMS<sup>21</sup>, muestran que los trabajadores en el sector salud están en mayor riesgo de violencia y acoso debido a las características de los servicios prestados y al entorno laboral existente.

<sup>17</sup> Resolución de la OIT relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo, 105a. reunión, 2016. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_497555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf)

<sup>18</sup> HRCIT (2015) Report on Sexual Harassment: Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry. Disponible en: [http://nordichrct.org/~media/Files/temaer\\_3f\\_dk/www\\_nu\\_hrct\\_dk/Report\\_on\\_Sexual\\_Harassment\\_Eng.pdf](http://nordichrct.org/~media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment_Eng.pdf)

<sup>19</sup> El porcentaje de trabajadoras en la construcción oscila desde 2 por ciento en América del Norte hasta 23.5 por ciento en Kazajistán, 22.9 por ciento en Singapur, 21.1 por ciento en Mongolia y 17.8 por ciento en Etiopía. La naturaleza del trabajo de las mujeres en la construcción varía de acuerdo a la región. En Asia del Sur, sin embargo, las mujeres representan una proporción importante de la fuerza de trabajo de construcción en obra. En el caso de la India, las mujeres pueden representar hasta un 50 por ciento de la fuerza de trabajo en algunos lugares. La mayoría de estas trabajadoras están contratadas en el transporte de carga y otras formas de trabajo semi-calificado, tales como enyesado o mezcla de concreto. La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) en la India informa que el 93.6 por ciento de las trabajadoras son jornaleras ocasionales. Las últimas tendencias de la participación de las mujeres en la industria se han mezclado. Fuente: OIT (2015) Buenas prácticas y desafíos en la promoción del trabajo decente en proyectos de construcción e infraestructuras, Departamento de Políticas Sectoriales. Ginebra, OIT.

<sup>20</sup> ICM (2014) Building Women Power through Trade Unions, Research Study on Women in the BWI Sectors. Ginebra, ICM.

<sup>21</sup> La Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002) Directrices Marco para Afrontar la Violencia Laboral en el Sector de la Salud. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42617/1/9221134466.pdf>

La ISP informa que la austeridad y la consecuente desigualdad social, ha conducido a una rápida propagación de violencia en el sector. El incremento en la incidencia de la violencia doméstica, la cultura de violencia y la violencia social y política en algunos países, también influyen en el lugar de trabajo. La violencia afecta la prestación de servicios y la calidad de atención prestada, ya que muchos trabajadores no desean laborar en condiciones donde la violencia sea algo habitual. Esto, junto con la reducción de fondos, comprometen aún más el acceso a la asistencia médica de buena calidad.

En todos los países, necesitamos un fuerte compromiso de los gobiernos para abordar las causas profundamente arraigadas de la violencia contra las mujeres: la desigualdad y la discriminación. Los estados deben presentar medidas adecuadas para prevenir la violencia y proteger a las mujeres amenazadas, así como acusaciones, consejería y educación para cambiar la mentalidad de las personas. Se deben proporcionar albergues de mujeres abusadas y no es aceptable que, bajo las políticas de austeridad, dichos servicios sean erradicados en muchos países. Los gobiernos también deben ofrecer centros seguros para los refugiados y garantizar que las necesidades de las mujeres y niñas se tomen en cuenta. (Rosa Pavanelli, ISP Secretaría General)

En el **sector transporte**, los trabajadores y los pasajeros se encuentran con actos de violencia en forma regular. La ITF informa que los trabajadores de transporte, hombres y mujeres, trabajan en una industria de alto riesgo cuando se refieren a la violencia y la amenaza de violencia. Las mujeres son afectadas en forma desproporcionada por la violencia basada en el género. La ITF cree que las trabajadoras de transporte deben ser reconocidas como un grupo de alto riesgo en el instrumento propuesto de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Las mujeres constituyen un pequeño pero creciente porcentaje en la fuerza de trabajo de transporte y enfrentan la estigmatización, discriminación y el estereotipo significativo basado en el género. La ITF cree que la violencia contra las mujeres que trabajan en el sector transporte es un aspecto del trabajo que se puede evitar, y los sindicatos tienen una única oportunidad y una obligación de los derechos humanos de apoyar a las trabajadoras de transporte con el fin de que rompan el silencio que rodea sus

experiencias de violencia y acoso en el trabajo. Además de los importantes riesgos de la violencia para los trabajadores de **transporte** que tienen contacto directo con el público, en algunos países las usuarias del transporte también enfrentan riesgos significativos.

La ITF ha resaltado las formas externas de violencia que ha enfrentado la **gente de mar**. Uno de los problemas es que los trabajadores de los barcos con frecuencia carecen de la protección nacional e internacional, debido a que llevan la bandera de un país, la tripulación es de otro país y encima están en las aguas de otro país. La ITF cita el caso muy sonado de una mujer que fue violada y arrojada por la borda, pero ningún país quiso involucrarse debido a que no era “nuestra responsabilidad”. En junio de 2016, los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo votaron para aprobar las enmiendas al Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 para proteger mejor a la gente de mar contra la intimidación y el acoso a bordo. La enmienda hace referencia a la *Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying* (Guía sobre la eliminación de la intimidación y el acoso a bordo) elaborado por la ITF y la Cámara Naviera Internacional,<sup>22</sup> las cuales reconocen que el “acoso y la intimidación a bordo de barcos puede tener serias consecuencias para la salud física y emocional de la gente de mar, conllevando a una disminución de la motivación y un aumento de los mareos, y puede comprometer la cohesión y eficacia del trabajo e equipo. También puede tener efectos negativos para las empresas, teniendo como resultado un deterioro de las condiciones de trabajo y posibles consecuencias organizativas, económicas y legales.” La enmienda está relacionada con la orientación sobre la identificación y presentación de reclamaciones, las audiencias y la resolución de casos, así como las medidas de sensibilización para eliminar la intimidación y el acoso.

El UNI informa sobre el aumento de los niveles de empleo en los **sectores digital y de la tecnología**<sup>23</sup>, asociado con nuevos patrones de trabajo que están teniendo un impacto en el bienestar y la dignidad en el trabajo. Por ejemplo, un aumento en el uso de la tecnología de vigilancia ha conllevado a mayores niveles de control y acoso, lo

<sup>22</sup> El proyecto involucró a trabajadoras jóvenes de Zimbabue, Sudáfrica, Angola, Mozambique, Zambia, Brasil, Indonesia, India, Bielorrusia, Kazakstán, Azerbaiyán y Ucrania: <http://www.itfglobal.org/media/1279810/harassment-guide.pdf>

<sup>23</sup> Véase OIT, Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014.



que genera tensión ya que los trabajadores sienten que están constantemente monitoreados. Además, las largas horas de trabajo, la intensificación del trabajo, la mayor presión para lograr las metas, el trabajo en la nube y las expectativas de que los trabajadores estarán “de turno” para responder los correos electrónicos las 24 horas del día y los 7 días de la semana, presentan nuevos riesgos psicosociales para los trabajadores. En este contexto, los límites entre el horario laboral y el tiempo personal no se distinguen con claridad. El UNI reporta que algunos gobiernos y empleadores han adoptado medidas para enfrentar este problema. La legislación convenida en Francia de 2016 permite que los trabajadores se desconecten de los servicios de correos electrónicos y hoy en día algunos empleadores desconectan los servidores al final de la jornada laboral. El trabajo del UNI sobre las nuevas tecnologías de comunicación basadas en Internet muestra que los empleadores están monitoreando cada vez más el desempeño del trabajo, un fenómeno que se ha extendido recientemente al empleo profesional, gerencial y relacionado al servicio.

## 1.6 Un enfoque sobre violencia de género y discriminación múltiple en el mundo del trabajo

La violencia puede afectar a cualquier trabajador, aunque algunos grupos son afectados en forma desproporcionada por la violencia debido a las relaciones desiguales de poder. Se puede presentar situaciones de violencia a menudo debido a la desigualdad y discriminación sobre la base del género, raza, origen étnico, estado socioeconómico, estado del VIH-SIDA, orientación sexual e identidad de género, condición de migrante o edad y así sucesivamente. Por ejemplo, las mujeres Inuit en Canadá, que trabajan en las minas ubicadas en lugares remotos y aislados, padecen altos niveles de formas racistas y sexistas de violencia en el lugar de trabajo, altas tasas de violencia doméstica en la familia y un escaso acceso a los servicios de apoyo.<sup>24</sup> Los lugares de trabajo donde la fuerza de trabajo predominante es de un género o de un grupo étnico, pueden ser más hostiles

para los trabajadores que no se ajustan a las normas establecidas de género o que provienen de grupos con escasa representación.

Asimismo, el riesgo de violencia se agrava cuando existen formas múltiples e interrelacionadas de discriminación. Por ejemplo, esto se podría relacionar con el género, raza, discapacidad, edad o situación migratoria del trabajador. Las GUF y la CSI han resaltado la importancia de tener en cuenta los riesgos y las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres que son objeto de formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, por ejemplo, las mujeres migrantes de una minoría étnica que trabajan en el servicio doméstico o en la agricultura. La vulnerabilidad y los factores de riesgo en el lugar de trabajo se acentúan para las personas con identidades múltiples e interrelacionadas.

Los sindicatos también resaltan la necesidad de poner mayor atención a las experiencias de los trabajadores más jóvenes, especialmente debido a que ellos tienen mayores posibilidades de trabajar en formas atípicas de empleo y de manera ocasional, tanto en el sector público como privado, donde tienen más posibilidades de estar en riesgo de acoso y violencia. Las trabajadoras jóvenes que participaron en el proyecto de la CSI “Decisiones para una vida” identifican la violencia y el acoso como los problemas centrales que afectan sus vidas cotidianas.<sup>25</sup>

Como sostiene la ISP y otros sindicatos, los trabajadores en las situaciones de trabajo más vulnerables y menos seguras, incluyendo a las mujeres, los trabajadores LGBT, los racializados y los indígenas, así como los trabajadores con discapacidades, están afectados en forma desproporcionada por las medidas de austeridad del sector público y la tendencia hacia la privatización y la eventualidad. Muchos de estos trabajadores ven al acoso como parte del trabajo. La disminución del personal, los cambios en la organización del trabajo y la introducción de nuevos sistemas de gestión pública son factores adicionales que han conducido a un mayor nivel de estrés y presión en el trabajo, así como a un incremento de los niveles de acoso en el trabajo, especialmente entre los trabajadores de salud de primera línea y los asistentes sociales.

También es importante señalar que aún existe un bajo nivel de sensibilización entre los sindicatos,

<sup>24</sup> Pauktuutit, Asociación de Mujeres Inuit del Canadá (2014) The Impact of Resource Extraction on Inuit Women and Families in Qamani'tuaq, Nunavut Territory. Disponible en: <http://pauktuutit.ca/wp-content/blogs.dir/1/assets/Final-mining-report-PDF-for-web.pdf>

<sup>25</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions\\_for\\_LifeWEB.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions_for_LifeWEB.pdf)

así como entre los empleadores, sobre la interseccionalidad y el acoso relacionado con la discriminación. Este aspecto es particularmente relevante ya que la prevención de la violencia se está ubicando cada vez más dentro del marco de bienestar en el trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Los representantes de seguridad y salud, especialmente en los lugares de trabajo pequeños, así como los inspectores del trabajo, carecen con frecuencia de formación o experiencia para identificar y abordar el acoso sexual, que podría causar que el problema sea invisible en el lugar de trabajo. Sin embargo, el establecimiento de las comisiones conjuntas de seguridad y salud puede desempeñar un papel positivo para abordar la prevención, al mismo tiempo que descubre algunas de las causas fundamentales de la violencia. En el futuro, se puede esperar que los sindicatos jueguen un papel clave, haciendo que la interseccionalidad y el acoso relacionado con la discriminación sean un aspecto central de los programas de seguridad y salud destinados a la prevención.

## Violencia de género

La violencia de género significa cualquier acto de violencia de género que tenga como resultado, o que probablemente el resultado sea un daño físico, sexual o psicológico o el sufrimiento de las mujeres, incluyendo las amenazas de tales actos, coacción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que suceda en la vida pública o privada. (Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 20 de diciembre de 1993)

Los ejemplos y estudios de caso ponen especial atención a la violencia de género. Las GUF y la CSI dan ejemplos de muchos casos de acoso sexual, físico y psicológico por parte de los gerentes, supervisores, colegas y terceras personas, los que pueden tomar la forma de pruebas de embarazo obligadas, despido de mujeres embarazadas, infracciones de los derechos y la salud reproductiva y sexual, violación y agresión sexual, así como golpes. De acuerdo a la CSI, la mitad de todas las mujeres han sufrido agresión física, insinuaciones sexuales o acoso sexual no deseados. Existe una gran evidencia nacional y mundial del alcance de la violencia contra las mujeres, a continuación, algunos de los ejemplos:

- ❑ La OMS informa que más del 35 por ciento de las mujeres en todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual.<sup>26</sup>
- ❑ Entre el 40 y 50 por ciento de la mujeres en la Unión Europea son víctimas de insinuaciones sexuales, contacto físico u otras formas de acoso sexual no deseadas en el trabajo y fuera de él.<sup>27</sup>
- ❑ Los estudios en Japón, Malasia, Filipinas y Corea del Sur muestran que entre 30 y 40 por ciento de las mujeres sufren de acoso sexual en el lugar del trabajo; en Nairobi, el 20 por ciento de las mujeres han sido sexualmente acosadas en el trabajo o en la escuela; en los Estados Unidos, el 83 por ciento de las chicas entre 12 y 16 años han sufrido alguna forma de acoso sexual en los colegios públicos.<sup>28</sup>
- ❑ El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) de México informa que el 46 por ciento de las mujeres que trabajan en la economía formal (15 millones) sufren algún tipo de acoso sexual.<sup>29</sup>
- ❑ En Uganda, una encuesta realizada a más de 2,910 organizaciones indicó que el 90 por ciento de las mujeres han sido acosadas sexualmente en el trabajo por hombre mayores.<sup>30</sup>
- ❑ En la industria de producción de flores para exportación del Ecuador, más del 55 por ciento de los trabajadores de la floricultura han padecido alguna forma de acoso sexual; y para los trabajadores más jóvenes de 20 a 24 años, la cifra puede alcanzar un 70 por ciento.<sup>31</sup>
- ❑ De acuerdo a la Fundación Vestir lo Justo, al menos un 60 por ciento de los trabajadores de la

26 Los datos disponibles de la OMS en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>

27 Agencia de los Derechos fundamentales de la Unión Europea. (2014). Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. Principales resultados. Disponible en: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

28 ONU Mujeres <http://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-factsstatistics-on-violence-against-women-and-girls.html>

29 Citado por Verité: [https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works\\_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf](https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf)

30 CSI. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd\\_2014\\_fina.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd_2014_fina.pdf)

31 Mena, N., y Proaño, S. (2005) Sexual Harassment in the Workplace: The Cut Flower Industry (Estudio de caso: Sierra Norte de Ecuador) para el Fondo Internacional para los Derechos Laborales, Abril 2005. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1488&context=globaldocs>

fábrica textil de la India y Bangladesh reportaron haber sufrido acoso en el trabajo.<sup>32</sup>

- En una encuesta de base de Better Work Indonesia, el 85 por ciento de las trabajadoras informaron que estaban preocupadas por el acoso sexual.<sup>33</sup>
- Una encuesta publicada el 10 de agosto de 2016 por el TUC y el Proyecto Sexismo Cotidiano en el RU encontró que, de los 1,533 trabajadores que respondieron la encuesta, más de la mitad de todas las mujeres y casi 2/3 de las mujeres entre 18 y 24 años dijeron que habían sufrido de acoso sexual en el trabajo.<sup>34</sup>

Se están abordando cada vez más los problemas de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo de producción a nivel mundial, donde los abusos laborales y el acoso sexual es algo habitual. Este trabajo se realiza con frecuencia mediante iniciativas conjuntas y proyectos que involucran a los sindicatos y las organizaciones de mujeres, o mediante iniciativas de múltiples partes interesadas, que involucran a los sindicatos, empleadores y otras partes interesadas (ejemplo: la Fundación Vestir lo Justo y Ethical Training Initiative). La Fundación Vestir lo Justo ha desarrollado un programa para prevenir la violencia de género, que afecta a las mujeres en forma predominante en la parte inferior de la cadena de suministro textil.<sup>35</sup>

Los sindicatos nacionales y mundiales resaltan la necesidad de una perspectiva de género sobre la violencia y el acoso en el trabajo, ya que las trabajadoras son afectadas en forma desproporcionada por la violencia perpetrada por hombres, especialmente el acoso sexual, la violación en el trayecto de ida y vuelta del trabajo, la violencia doméstica y la comercialización del cuerpo de las mujeres.

➔ **Ejemplo:** El informe regional Asia-Pacífico sobre la violencia contra las mujeres de la UITA<sup>36</sup> resalta la importancia fundamental de las relaciones de género y las desigualdades de género para comprender por qué las mujeres padecen de forma desproporcionada la violencia y el acoso en el trabajo. La UITA argumenta que es de importancia fundamental que un Convenio Internacional del Trabajo aborde la violencia masculina contra las mujeres como una pandemia estructural y que el patriarcado sea comprendido como una estructura transversal de opresión dirigida a las mujeres debido a su sexo. La UITA destaca la necesidad de los sindicatos de reconsiderar la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, la cual reconoce que “la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres, que han conducido al dominio sobre las mujeres y la discriminación en contra de ellas por parte de los hombres e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.” La IUTA continua enfatizando que la preocupación indicada en la Declaración de la ONU “que algunos grupos de mujeres, como por ejemplo las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios, las mujeres indígenas, las refugiadas, las mujeres migrantes, las mujeres que habitan en comunidades rurales o remotas, las mujeres desamparadas, las mujeres recluidas en instituciones o detenidas, las niñas, las mujeres con discapacidades, las ancianas y las mujeres en situaciones de conflicto armado son particularmente vulnerables a la violencia.”

Los estudios de caso muestran que la violencia de género – incluyendo el abuso y el acoso físico, verbal y sexual – difiere de otros problemas en el lugar de trabajo debido a que casi siempre es invisible, muy sensible y un problema generalmente no declarado. Un gran número de estudios de caso muestran como los sindicatos han desempeñado un papel clave para abordar la sensibilización sobre el acoso sexual entre

<sup>32</sup> Fundación Vestir lo Justo. (2013). Standing Firm Against Factory Floor Harassment: preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India. Amsterdam: Fundación Vestir lo Justo. [http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications\\_reports/StandingFirmReportFWF2013.pdf](http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications_reports/StandingFirmReportFWF2013.pdf)

<sup>33</sup> Better Work. (sin fecha). Indonesia Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment: Guideline for Employers. Disponible en: [http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-onthe-Prevention-of-Workplace-Harassment\\_ENG-3.pdf](http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-onthe-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf)

<sup>34</sup> TUC y Everyday Sexism Report (2016) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. Londres, TUC.

<sup>35</sup> Para mayor información véase: Fundación Vestir lo Justo. (2013). Standing Firm Against Factory Floor Harassment: preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India. Amsterdam: Fundación Vestir lo Justo. [http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications\\_reports/StandingFirmReportFWF2013.pdf](http://www.fairwear.org/ul/cms/fckuploaded/documents/fwfpublications_reports/StandingFirmReportFWF2013.pdf)

<sup>36</sup> Informe Regional de UITA (2016) Trade Union Actions on Violence Against Women, recopilados por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícola, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), Asia Pacífico.

sus miembros, y en negociar las políticas y acuerdos que establecen los procedimientos para elaborar y procesar los reclamos, así como para prevenir el acoso sexual. Del trabajo sindical sobre la violencia de género, también podemos aprender cómo integrar los problemas de violencia de género en los programas sindicales centrales sobre seguridad y salud en el trabajo y de prevención de la violencia para todos los trabajadores. Este hecho es especialmente importante para profundizar el conocimiento y la comprensión de cómo todas las formas de violencia y acoso en el trabajo pueden prosperar a nivel mundial, y respecto a una norma de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Los sindicatos mundiales enfatizan la importancia de una acción mundial y el cabildeo para eliminar y prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas. Dicha acción dio lugar a la adopción por la 57 período de sesiones (2013) de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (UNCSW57) de un párrafo que brinda a los sindicatos los derechos legítimos como partes interesadas para abordar la discriminación, explotación y violencia en el lugar de trabajo. Esta declaración innovadora también reconoce que la costumbre, tradición o consideración religiosa no deberían influir para negar a las mujeres iguales derechos o justificar la violencia contra ellas y declara que los gobiernos tienen la responsabilidad de:

adoptar medidas para garantizar que en todos los lugares de trabajo no haya discriminación, explotación, violencia, intimidación, ni acoso sexual, y que se aborda la discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas según sea apropiado, mediante medidas tales como reformas y marcos normativos y de control, convenios colectivos, códigos de conducta, incluyendo las medidas disciplinarias apropiadas, protocolos y procedimientos, remisión de los casos de violencia a los servicios de salud para un tratamiento y a la policía para una investigación; así como mediante la sensibilización y creación de capacidades, en colaboración con los empleadores, los sindicatos y trabajadores, incluyendo los servicios en el lugar de trabajo y la flexibilidad para las víctimas y sobrevivientes.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> ONU (2013) Agreed conclusions on the elimination and prevention of all forms of violence against women and girls. (párrafo (yy). E/2013/27 E/CN.6/2013/11. Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw57/CSW57\\_Agreed\\_Conclusions\\_\(CSW\\_report\\_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf)

## La violencia y el acoso contra los trabajadores LGBTI

La violencia y el acoso contra trabajadores/as lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) es algo habitual,<sup>38</sup> y un creciente número de sindicatos en todo el mundo está tratando el problema a través de la sensibilización, las campañas y la negociación colectiva. Las actitudes homofóbicas y transfóbicas, acompañadas de una falta de protección legal contra la discriminación basándose en la orientación sexual e identidad de género, tienen como resultado que las personas LGBT estén en riesgo de discriminación y violencia, incluyendo el acoso, la intimidación, los ataques físicos y la muerte. A pesar de las obligaciones legales de los Estados para proteger los derechos humanos de las personas LGBT, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU encuentra que hoy en día hasta en setenta y siete países tienen leyes discriminatorias que criminalizan las relaciones privadas y consensuadas con personas del mismo sexo y al menos en cinco países se aplica la pena de muerte.<sup>39</sup> Incluso en países donde existe una adecuada protección legal, muchas personas LGBT continúan enfrentando la violencia y el acoso en el trabajo y en sus vidas privadas. La violencia y la discriminación contra las personas LGBT se consideran como una violación de los derechos humanos y en los últimos años el Consejo de Derechos Humanos de la ONU ha dado una atención sin precedentes.<sup>40</sup>

➔ **Ejemplo:** La UIF informa mayores niveles de acoso sexual y agresión sexual, incluyendo la violación, contra lesbianas en Sudáfrica. Cita un caso en Worcester, Western Cape, donde delegados sindicales presentaron

<sup>38</sup> Véase por ejemplo, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2013) EU LGBT Survey: Results at a Glance. Disponible en: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgb-survey-results-at-a-glance\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgb-survey-results-at-a-glance_en.pdf); and April Guas (2012) Gay in Britain: Lesbian, Gay and Bisexual People's Experiences and Expectations of Discrimination. Londres, Stonewall.

<sup>39</sup> ACNUDH (2012) Nacidos libres e iguales. Folleto de ACNUDH.

<sup>40</sup> Véase por ejemplo, las Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 17/19, adoptada en junio de 2011 y la 27/32 adoptada en setiembre de 2014 y el primer informe de la ONU sobre el problema, preparado por la Oficina del AI o Comisionado para los Derechos Humanos: (A/HRC/19/41), que conllevó a una mesa redonda intergubernamental en marzo de 2012. La ONU lanzó una campaña de información pública en 2013 ([www.unfe.org](http://www.unfe.org)). Un informe más reciente es "Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity" de ACNUDH (2015) (A/HRC/29/23, Mayo 2015). Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNReports.aspx>



una queja contra un jefe de equipo, quien acosó sexualmente a un miembro, la cual era lesbiana. El resultado de la queja fue que el infractor recibió una advertencia final de 12 meses, no la sanción establecida de despido, conforme lo estipula la política de la empresa, por medio de la cual el acoso sexual es una infracción causa de despido. Los delegados sindicales y la afiliada consideran que si la infracción se hubiera cometido contra un trabajador heterosexual, el jefe de equipo hubiera sido despedido.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y el Instituto de Derechos Humanos y Empresas,<sup>41</sup> han preparado un proyecto de guía para las empresas sobre la promoción de derechos humanos y el abordaje de la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI), basado en los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de la ONU.<sup>42</sup> Entre sus recomendaciones está la

<sup>41</sup> La Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2016, proyecto) Proposed Guidance for Business on Tackling Discrimination Against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People: Background Paper.

<sup>42</sup> Los Principios Rectores de la ONU hacen un llamado al gobierno para que proteja los derechos humanos, a las empresas para que **respeten** los derechos humanos, y donde exista protección y otras brechas, para que se brinde **soluciones**. <http://www.ohchr.org/>

relacionada al acoso y la violencia, que estipula que: “Las compañías deben adoptar medidas activas para eliminar la discriminación, el acoso, la posible o real violencia, incluyendo la intimidación, dirigida contra las personas LGBTI. Las compañías deben proteger al personal LGBTI del acoso externo y garantizar su seguridad y protección en el trayecto de ida y vuelta del trabajo”. El proyecto de guía se refiere a las buenas prácticas, incluyendo la “Charte d’engagement LGBT” francesa, cuyas compañías francesas pueden firmar para comprometerse públicamente a la igualdad de sus empleados LGBT, y la “Declaración (holandesa) de Amsterdam”, por medio de la cual las compañías se comprometen a adoptar diez medidas orientadas a abordar el trato injusto de los trabajadores LGBT.

En lo que respecta a los esfuerzos para combatir la violencia y el acoso contra las personas LGBT, las GUF informan sobre una variedad de maneras en que los sindicatos han promovido leyes, políticas y prácticas para reducir la violencia y el acoso en el trabajo, en particular mediante la sensibilización y la formación del personal y los gerentes, sobre las iniciativas de anti-intimidación en los lugares de trabajo y las escuelas, el reconocimiento de las relaciones del mismo sexo y un cambio de actitud en el ámbito societal. A continuación se dan ejemplos seleccionados de la acción sindical para prevenir y abordar la violencia y el acoso contra los trabajadores LGBT:



© ILO/B. Marquet



→ **Ejemplo:** En Canadá, los sindicatos han estado apoyando los derechos en el trabajo de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queers (LGBTQ) a partir de 1970, en los tribunales, en la comunidad y mediante el lenguaje inclusivo en los convenios colectivos para promover la igualdad y proteger a los trabajadores de la discriminación. Muchos de estos derechos y beneficios son ahora normas. La campaña Fairnesswork (ser justos) del Congreso del Trabajo de Canadá<sup>43</sup> brinda orientación sobre cómo pueden cooperar los sindicatos con las organizaciones de la sociedad civil para defender los derechos de las personas LGBTQ y que estén libres de la discriminación, utilizar la ley, la promoción y las reuniones para garantizar la equidad y la igualdad para luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo, y negociar los convenios para los trabajadores LGBTQ, así como defender estos derechos para ser adoptados en una ley de empleo más amplia para beneficiar a todos los trabajadores canadienses. La División de Igualdad del CUPE emitió un informe sobre la discriminación y el acoso transfóbico en el empleo y la asistencia médica en 2013,<sup>44</sup> explicando las diferentes formas de acoso y discriminación que han enfrentado los trabajadores canadienses transgénero y transexuales (trans).

→ **Ejemplo:** Una reciente auditoría en el RU sobre la igualdad encontró que la mitad de sindicatos del RU tenían que actualizar la documentación sobre las cuestiones de negociación relacionadas a los trabajadores LGBT.<sup>45</sup> Los ejemplos incluyen el sindicato de servicios públicos, UNISON, el cual tiene un manual de convivencia para los representantes de la igualdad en el lugar de trabajo de las personas LGBT. UNISON ha brindado una guía y asesoramiento extenso a los representantes sindicales sobre cómo abordar la discriminación y la violencia contra los trabajadores LGBT. En los últimos años, se ha prestado mayor atención

a los derechos de los trabajadores transgéneros, incluyendo la orientación para que los negociadores apoyen a los miembros trans.<sup>46</sup> El sindicato GMB ha redactado una guía para sus representantes del lugar de trabajo sobre cómo abordar el abuso y la violencia doméstica de personas LGBT.

→ **Ejemplo:** El sindicato español CC.OO ha elaborado una guía sobre “Negociación Colectiva e Igualdad” con información detallada sobre la puesta en práctica de la igualdad en convenios locales y en planes de igualdad de la empresa. La guía incluye un protocolo específico para tomar acción contra el acoso y la violencia sexual, basado en la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género. El principal objetivo es lograr un entorno laboral inclusivo el cual permita que las personas LGBTI puedan “salir del closet” sin miedo a la discriminación y/o el acoso. Se propone una serie de medidas para prevenir el acoso, sobre la base de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, incluyendo la negociación de protocolos y procedimientos específicos identificando la identidad LGBTI como un riesgo psicosocial, sensibilizando y dando apoyo a los trabajadores LGBTI.

## Trabajadores racializados

Los trabajadores racializados están mucho más expuestos a la violencia o al acoso en el trabajo que los trabajadores de raza blanca. Comparado con los trabajadores de raza blanca, existen mayores probabilidades que los trabajadores racializados reporten altos niveles de exposición al acoso en el lugar de trabajo y que otras personas dificulten sus deberes laborales. Los trabajadores racializados son con frecuencia intimidados debido a sus características personales,<sup>47</sup> y las mujeres de raza negra reportan con mayor frecuencia incidentes de atención sexual no deseada y coacción sexual

<sup>43</sup> Fairnessworks: <http://www.fairnessworks.ca/lgbtq-rights/>

<sup>44</sup> CUPE (2013) Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care. División Igualdad de CUPE Disponible en: [http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia\\_backgrounder\\_en.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_backgrounder_en.pdf)

<sup>45</sup> TUC (2016) TUC Equality Audit 2016. Disponible en: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/congress\\_2016\\_TUC\\_per cent20Equalityper cent20Audit\\_Digital.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/congress_2016_TUC_per cent20Equalityper cent20Audit_Digital.pdf)

<sup>46</sup> UNISON Gender Identity: an introductory guide for trade union reps supporting trans members

<sup>47</sup> Véase por ejemplo, Lewis, D., y Gunn, R. (2007) Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension. Public Administration 85 (3): 641–65; Okechukwu, C. A., et al., (2014) Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities. American Journal of Industrial Medicine 57 (5): 573–86.

que las mujeres de raza blanca.<sup>48</sup> Las GUF y la CSI resaltan la importancia de comprender la dinámica de las formas de violencia y acoso en el trabajo por motivos raciales. Ellos también enfatizan la necesidad de reconocer que una mayor tasa de acoso de migrantes y trabajadores racializados es en parte una reflexión de su estereotipada representación en ocupaciones de alto riesgo inseguras, por ejemplo en salud, educación y servicios sociales, como se muestra en la investigación del sindicato canadiense CUPE.<sup>49</sup> En el RU, los trabajadores de raza negra y la minoría étnica, así como los trabajadores migrantes, que han sido el blanco de ataques racistas, trabajan con frecuencia en empleos de alto riesgo, especialmente, en la pujante economía nocturna, por ejemplo en la conducción de taxis y en establecimientos de comida rápida, lo que aumenta el potencial de violencia racial.<sup>50</sup> Desde 1993, han habido veinte casos de personas que han sido asesinadas cuando trabajaban como taxistas, comerciantes o en tabernas y clubes del RU (basado en la información recopilada por el Institute of Race Relations respecto a los casos donde hay una sospecha racial por una agresión con resultado de muerte).

Los sindicatos en muchos países han hecho campaña contra la discriminación racial y la violencia en el ámbito societal. Por ejemplo, la Coalición de Sindicalistas Negros (CBTU por sus siglas en inglés) de los sindicatos estadounidenses y la AFL-CIO han apoyado el movimiento las Vidas de los Negros Importan, en un momento donde aumentaban los niveles de violencia perpetrada por los agentes del orden público contra personas de raza negra en las calles.

**■ El estudio de caso 3 de IndustriALL** del Sindicato de trabajadores de la Industria Eléctrica (EIWU por sus siglas en inglés, Malasia), resalta los problemas de discriminación racial y las formas racializadas de violencia, que afectan en forma particular a los trabajadores que migran para trabajar a las ciudades malayas. El sindicato crea que los bajos sueldos y otros efectos psicosociales

en los trabajadores, deberían tratarse como violencia en el lugar de trabajo.

El acoso y la violencia racista en el trabajo están documentados en una encuesta realizada en 2015 por el TUC en el RU, donde prevalece el acoso y la intimidación por motivos raciales. Más de un cuarto (28 por ciento) de todos los empleados de raza negra y de la minoría étnica (BAME) informaron haber sido testigos o víctimas de intimidación o acoso racial por parte de los jefes en los últimos cinco años; y 32 por ciento de los empleados BAME habían presenciado o habían sido objeto el acoso de colegas por motivos raciales en los últimos cinco años. Treinta por ciento de los trabajadores que habían sido testigos o habían sido objeto de intimidación o acoso racial de los jefes, colegas, clientes o proveedores, reportaron que eso había sucedido tan solo en el último año. La encuesta recomendó que los jefes y empleadores debían hacer más para crear lugares de trabajo sin acoso racial, mientras que también señaló el valor de la diversidad del lugares de trabajo para los negocios.

➔ **Ejemplo:** En el RU, varios sindicatos han dado prioridad a las acciones que promueven la igualdad racial y ponen fin al racismo en el trabajo, por ejemplo, dando orientación a los negociadores sobre la igualdad racial. Los ejemplos incluyen la orientación para negociadores de Unite's 'Race Equality, que incluye una guía sobre la negociación relacionada con la contratación y la selección, el desarrollo profesional, iguales salarios, salud, despido y retención, responsabilidades de cuidado y trabajo a domicilio, necesidades culturales, negociación para la igualdad racial en la representación sindical en el sector público, las revisiones de los documentos de migración y las incursiones en el lugar de trabajo. La guía UNISON para los representantes en el lugar de trabajo, titulado "Challenging Racism in the Workplace: a practical guide for UNISON branches", da consejos sobre la negociación de planes de igualdad racial (de conformidad con la ley de igualdad) y la realización de evaluaciones del impacto de la igualdad en una serie de problemas en el lugar de trabajo. Después de una campaña de diez años, el sindicato industrial creativo BECTU ha sido exitoso abordando el descenso del empleo de BAME en la industria, llevando al desarrollo de un plan de acción innovador sobre la diversidad para la industria teatral.

<sup>48</sup> Einarsen, S., Helge Hoel, Zapf, D., y Cooper, G. (eds.) (2010) *Bullying and Harassment in the Workplace*. CRC Press.

<sup>49</sup> CUPE Equality (2014) *Workplace harassment and mental injuries: Examining root causes*. Disponible en: [at: http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment\\_and\\_mental\\_injuries.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment_and_mental_injuries.pdf)

<sup>50</sup> Institute of Race Relations (2013) *The new geographies of racism: Peterborough*. Londres, Institute of Race Relations.

→ **Ejemplo:** En respuesta al aumento en los niveles de acoso, abuso y delito de odio por motivos raciales en el RU, especialmente desde el referéndum de junio de 2016 sobre la adhesión a la CE, el TUC elaboró una guía para apoyar a los representantes sindicales a combatir el abuso racista en el lugar de trabajo.<sup>51</sup> Esto sucedía mientras la Policía Metropolitana reportaba un incremento de 50 por ciento de los incidentes registrados una semana después del referéndum, y dentro del primer mes del referéndum se habían reportado más de 6.000 delitos de odio a la policía. En el ámbito laboral, se han identificado un incremento similar de violencia y acoso en la investigación del Ejecutivo de Salud y Seguridad, ascendiendo a 569.000 incidentes de violencia relacionada con el trabajo en 2014/15. Éstos incluyen ser atacado o escupido, o ser amenazado con violencia.

---

<sup>51</sup> TUC (2016) Combatting racist abuse in the workplace – a TUC guide. Disponible en: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/combatingracist-abuse-workplace-tuc-guide>



© ILO/K. Cassidy

## Sección 2

# Libertad sindical y negociación colectiva

## 2.1 Libertad sindical y el derecho a negociar convenios colectivos

De acuerdo al Relator Especial de la ONU sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica de asociación, el derecho de libertad sindical y la negociación colectiva no se cumplen en muchos países, y esto es cierto particularmente para los trabajadores más vulnerables, como por ejemplo los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro, los trabajadores informales, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y así sucesivamente:

En muchos casos, los Estados no protegen o no hacen cumplir estos derechos fundamentales y mayormente no crean a un entorno propicio incluso para el mínimo ejercicio de esos derechos, privando de derechos a millones de trabajadores. Esto exacerba la desigualdad, la pobreza, la violencia, el trabajo infantil y forzoso



mundial, y contribuye directamente a problemas tales como la trata de personas y la esclavitud.<sup>52</sup>

El Relator Especial de la ONU continúa diciendo que es más difícil para las mujeres y para otros grupos enfrentar la discriminación o marginalización para ejercer sus derechos:

Las mujeres en la economía mundial son, con frecuencia, relegadas a trabajos de bajo salario y poco calificado. La violencia de género continua suprime la afirmación individual y colectiva de sus derechos para oponerse a los empleadores explotadores/abusivos o a las autoridades gubernamentales. Además, ciertos grupos de los trabajadores – incluyendo las mujeres, los migrantes internos y externos; las minorías raciales, étnicas, religiosas; y sexuales; trabajadores rurales desposeídos y otros – son con frecuencia privados de sus derechos desde el inicio por su condición, haciendo que sea más difícil hacer valer los derechos.<sup>53</sup>

Los estudios de caso subrayan la importancia fundamental del diálogo social eficaz<sup>54</sup> y los sistemas de relaciones laborales eficaces para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo. La libertad sindical, incluyendo el derecho de formar y afiliarse a un sindicato y negociar convenios colectivos, como parte integrante de los derechos fundamentales en el trabajo,<sup>55</sup> es vista ampliamente por los sindicatos nacionales y mundiales como esencial para abordar la violencia y el acoso en el trabajo (y de eficacia demostrada).

<sup>52</sup> Relator Especial de la ONU (2016) p.4.

<sup>53</sup> Relator Especial de la ONU (2016) p.6.

<sup>54</sup> Según lo define la Oficina Internacional del Trabajo, el diálogo social comprende “todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones relativas a las políticas económicas y sociales. El diálogo social es el mejor mecanismo de la OIT para promover mejores condiciones de vida y de trabajo, así como la justicia social. Es un instrumento para el buen gobierno en varias esferas y no sólo es pertinente con respecto al proceso de globalización, sino, en general, a cualquier esfuerzo desplegado a fin de mejorar el rendimiento de la economía y fomentar la competitividad en la misma, y de lograr una sociedad más estable y equitativa en su conjunto.” (OIT. Diálogo Social: En busca de una voz común Disponible en: <http://www.ilo.org>)

<sup>55</sup> 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) de la OIT.

## Las violaciones de la libertad sindical y el uso de la violencia para suprimir la actividad sindical.

Sin embargo, existe un continuo y generalizado abuso de los derechos de los trabajadores, incluyendo las violaciones del derecho de libertad sindical, en sectores tales como el agrícola, las ventas al por menor, la confección y textiles, la construcción y carpintería. La represión de la actividad sindical y las huelgas, los arrestos de sindicalistas y los casos de violencia contra ellos están bien documentados.

- De acuerdo al informe del año 2016 del Relator Especial de la ONU sobre libertad sindical y negociación colectiva, la violencia es tanto una causa como un efecto del debilitamiento mundial de los derechos de libertad sindical de los trabajadores: “La violencia del Gobierno y los actores privados contra los sindicalistas, activistas de derechos y los trabajadores que ejercen pacíficamente su derecho a la huelga es, con frecuencia, el golpe final de los intentos de los trabajadores para ejercer sus derechos de reunión y de asociación.” (p.6)
- La supresión de la libertad sindical y la violencia contra los sindicalistas se tratan en el Convenio No.87 y han sido abordados en forma reiterada en las observaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).<sup>56</sup>
- Casi siempre la violencia es perpetrada con impunidad, con efectos devastadores en las vidas de los sindicalistas, los cuales, a su vez, impiden considerablemente la libertad sindical. En el año, se asesinó a sindicalistas debido a su activismo en once países (Chile, Colombia, Egipto, El Salvador, Guatemala, Honduras, Irán, México, Perú, Sudáfrica y Turquía);<sup>57</sup> en Honduras, se han asesinado a 62 sindicalistas desde 2008.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Para mayor información véase CFA: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm> CEACR: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

<sup>57</sup> Véase [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey\\_ra\\_2016\\_eng.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf)

<sup>58</sup> Véase: <http://www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/>

- ❑ La CSI informa que la violencia se comete contra activistas y representantes sindicales, afectando la libertad sindical y el derecho de sindicación.<sup>59</sup> La CSI cita ejemplos de agresión física y asesinato, intimidación sexual, amenazas y despidos de trabajadores en muchos países en todo el mundo.
- ❑ **El estudio de caso 1 de la CSI** muestra cómo, desde 2012, las mujeres y los hombres han luchado para formar un sindicato en Samsung Indonesia; de 22 sindicatos de subcontratistas de Samsung, solo dos quedan hoy en día. La mayoría de miembros eran mujeres, cuyos trabajos terminaron después de afiliarse a un sindicato. La Confederación Sindical de Indonesia, KSPI, está haciendo una campaña para combatir la violencia en el lugar de trabajo, incluyendo la violencia de género y las prácticas anti-sindicales para ganar el derecho de sindicación en Samsung y negociar salarios mínimos y protección social. Varias de las GUF hacen referencia a la violencia perpetrada contra los activistas sindicales con miras a suprimir la acción sindical y sindicalización.
- ❑ **El estudio de caso 5 de la UITA** da ejemplos de las medidas tomadas por los sindicatos afiliados a la UIA en el sector agrícola de la India para proteger los derechos de los trabajadores que enfrentan condiciones de trabajo precarias, así como violencia y acoso en el trabajo. Los representantes sindicales han sido intimidados, y los trabajadores y los representantes sindicales han recibido amenaza de despido. Sin embargo, mediante las acciones y la organización sindical, respaldadas por una campaña mundial de la UITA, se ha logrado algunos avances en ganar derechos para los trabajadores y para ganar el reconocimiento del derecho de los sindicatos a participar en la negociación colectiva.

## La importancia de la libertad sindical para abordar la violencia y el acoso en el trabajo

La existencia de sectores no sindicalizados y la resistencia a la negociación colectiva por parte de los empleadores es evidente en un gran número de estudios de caso. De manera especial, los trabajadores con condiciones de trabajo atípicas y precarias y en el trabajo informal son los menos protegidos y los que más están en riesgo de violencia y acoso. Esto ha conducido a que los sindicatos participen en una serie de estrategias para sindicalizar a los trabajadores informales y fomentar su representación sindical. Enfrentando la violencia y el acoso en el trabajo es una forma en que los sindicatos han buscado participar en el diálogo social con los empleadores, y es posiblemente un buen camino para reclutar y sindicalizar a los trabajadores.

La ISP junto con otros sindicatos mundiales, enfatiza la importancia de un entorno jurídico propicio y de un sistema de relaciones laborales eficaz a nivel nacional, sectorial y en el lugar de trabajo. En el sector salud de las Filipinas, la ISP informa que la cooperación en el lugar de trabajo es ahora comprendida como un concepto general que abarca un compromiso mutuo entre los trabajadores y los empresarios para “trabajar juntos y trabajar con mayor habilidad”. La ISP argumenta que la meta deberá ser que los directivos y trabajadores actúen como socios de pleno derecho para identificar los problemas en el lugar de trabajo, encontrando soluciones a estos problemas y poniendo en práctica las soluciones. En este contexto, los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus representantes son vitales para promover las prácticas del lugar de trabajo que ayudan a eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, y para desarrollar y poner en práctica las políticas y los procedimientos adecuados para eliminar o minimizar el riesgo de tal violencia y acoso.

A continuación encontrará una selección de estudios de caso que resaltan el papel que los sindicatos han jugado y los desafíos que han enfrentado para abordar la violencia y el acoso en el trabajo mediante la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva:

- ❑ **El estudio de caso 2 de la ITF (India)** muestra cómo el sindicato de transportistas MSTKS participó en la defensa después que un mayor número de afiliadas reportaron acoso sexual y otras formas de violencia. Como resultado, la gerencia ha comenzado a responder las quejas

<sup>59</sup> CSI (2015) Global Rights Index: reports of violation of freedom of association. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rightsindex-2015>

de los sindicatos, y el diálogo social entre el sindicato y la gerencia ha llevado a realizar investigaciones y discusiones sobre el papel de los comités de quejas. Este enfoque sobre violencia y acoso en el trabajo ha tenido un gran impacto en el reclutamiento de mujeres en el sindicato y, por primera vez, las mujeres están en posiciones de dirigentes.

- **El estudio de caso 1 de la CSI (Indonesia)** resalta la importancia crucial de construir relaciones laborales sólidas bajo el control del gobierno para garantizar el derecho básico y fundamental de sindicalizarse. Se ha demostrado que esto tiene un impacto significativo en la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores que son víctimas de violencia y acoso.
- **El estudio de caso 2 de la UITA (Zambia)** da detalles de un proyecto de la UITA para crear lugares de trabajo sin acoso sexual. Muestra que, en la ausencia de sistemas de relaciones laborales eficaces, la gerencia intimidaba tanto a los trabajadores como a los representantes sindicales. Este hecho se debió en gran medida a las formas de empleo precarias que prevalecen

en las empresas, lo que coloca a todos los trabajadores y representantes sindicales en una situación vulnerable ya que temen las represalias y el despido. Además, los sindicatos en Zambia indican que los empleadores y trabajadores solo tienen un limitado conocimiento de las leyes y reglamentos, y pocos trabajadores reportan casos de violencia y acoso, ya que este hecho llevaría a represalias de los empleadores y ocasionaría un impacto negativo en sus relaciones laborales y familiares.

- **El estudio de caso 3 de la UITA (Sudáfrica)** documenta algunos de los desafíos que enfrentaron los afiliados a la UITA en el sector alimentario y de bebidas (FAWU y NUFBWSAW) respecto al incumplimiento de la libertad sindical y el acceso del sindicato a las explotaciones agrícolas en el sector agrícola. Los sindicatos argumentan la necesidad de sensibilizar sobre la violencia de género en el trabajo y de garantizar que estén operativas las correspondientes y fiables estructuras de reclamos y que todos los trabajadores y la gerencia se familiaricen con ellas. Un problema recurrente es que las víctimas no se atreven a reportar las infracciones,



© ILO/Pool photo ILC

y no tienen confianza en los mecanismos de reclamos existentes. El sindicato también indica la importancia de garantizar que no existan represalias contra las víctimas.

#### ■ **El estudio de caso 1 de la ICM (India)**

detalla los problemas que enfrentaron por los trabajadores informales de la fábrica de ladrillos. A pesar de la promulgación de la ley sobre acoso sexual en el trabajo, muchos lugares de trabajo no ofrecen protección a las trabajadoras. Los afiliados de la ICM de la India han puesto en práctica las estrategias para abordar un alto nivel de violencia y acoso que han enfrentado las mujeres que trabajan en el sector informal, y los sindicatos han iniciado un diálogo con los dueños de las fábricas de ladrillos sobre los salarios decentes y el otorgamiento de condiciones de trabajo y de vida apropiadas. Ésta es una área del sector construcción en la cual el sindicato ha podido participar en alguna forma de diálogo social.

- **El estudio de caso 5 de la UITA (India)**, el sindicato Imsofer Manufacturing Workers Union documenta el rechazo de la gerencia para negociar y aceptar los pedidos de negociación colectiva del sindicato, aunque se han logrado algunas pequeñas mejoras mediante la negociación. Los trabajadores de una plantación de té se les impidió ingresar después de que formaron su propio sindicato independiente. La lucha por ganar el derecho de sindicación fue apoyada por el Sindicato Progressive Tea Workers' Union (PTWU, por sus siglas en inglés) y la UITA, que tuvo como resultado que la empresa reabrió la plantación, respetando los derechos del sindicato y de los trabajadores. En otra situación, la violencia contra los miembros del PTWU estalló después que los trabajadores protestaran sobre la muerte de una mujer embarazada que trabajaba en una plantación de té. El empleador declaró el cierre patronal y se presentaron cargos penales contra los trabajadores permanentes

- **Estudio de caso 1 ISP (República Democrática del Congo)**, de Solidarité Syndicale des Inférieurs du Congo (SOLSICO), muestra cómo la sindicalización y el diálogo social han sido esenciales para proteger y apoyar a las enfermeras, las cuales eran sometidas a un nivel significativo de violencia y acoso en el trabajo por parte de los pacientes, los familiares de los pacientes y los doctores. El sindicato

ha desafiado a la cultura de violencia sexual, perpetuada a través del conflicto armado y la guerra. A pesar de los problemas para firmar convenios colectivos, el sindicato ha tenido éxito negociando las medidas para abordar la violencia y el acoso en el trabajo con las administraciones de los hospitales, así como apoyando a los trabajadores afectados por la violencia. SOLSICO ha desarrollado un plan exhaustivo para influir en la política gubernamental sobre los problemas de seguridad y salud, y la violencia y acoso en el trabajo. El sindicato está construyendo una amplia red de organizaciones de la sociedad civil que apoya sus demandas de servicios públicos de asistencia médica de calidad.

## 2.2 Convenios de negociación colectiva

La negociación colectiva continúa siendo la herramienta más eficaz para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Existe una evidencia significativa del rol que la negociación colectiva puede desempeñar para reducir las desigualdades de género y abordar la violencia y el acoso.<sup>60</sup> Los estudios de caso muestran cómo los sindicatos han asegurado los convenios de negociación colectiva (CNC) con los empleadores para tratar la violencia y el acoso en el trabajo, muchos de los cuales toman en consideración los aspectos psicológicos de la violencia y el acoso sexual. Generalmente, los convenios de buenas prácticas han comprometido a los empleadores a desarrollar políticas y procedimientos para enfrentar y prevenir la violencia. Éstos incluyen la formación de los gerentes y representantes de los centros de

<sup>60</sup> Dickens, L. (1998). *Equal Opportunity and Collective Bargaining*, Volume 4: *Illuminating the Process*. Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo; Pillinger, J. (2014). *Negociando por la igualdad: Cómo contribuye la negociación colectiva a eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor*. Bruselas, CES; Wintour, N. & Pillinger, J. (2016). *The role of collective bargaining in enhancing gender equality*. OIT, documento no publicado; Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016). *Negociando por la igualdad de género: relaciones laborales y negociación colectiva*. Nota de información No. 4. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo; Confederación Sindical Internacional (CSI). (2016). *CSI Proyecto Derechos Laborales para las Mujeres (2012-2015) Principales hallazgos con respecto a las cláusulas sobre género en los CNC y la participación de las mujeres trabajadoras en los equipos de negociación colectiva*. Bruselas, CSI.





© ITCILO/M. Montesano

trabajo para que identifiquen los signos de violencia y acoso, la recopilación de datos, y el seguimiento de los incidentes de violencia y acoso, así como la provisión de apoyo psicológico y asistencia médica práctica para los trabajadores que experimentan dichas violaciones. Cada vez más, las víctimas de violencia doméstica también están incluidas por estos convenios.

Los estudios de caso proporcionan ejemplos de CNC que reflejan una variedad de enfoques, desde las declaraciones de principios y requisitos que deben elaborarse en el lugar de trabajo, o los convenios y las políticas sectoriales, hasta las disposiciones detalladas que definen los diversos elementos de violencia y acoso y que especifican los programas de prevención, sensibilización, procedimientos laborales, responsabilidades de los empleadores, y apoyo psicológico, así como otros tipos de apoyo para las víctimas. Algunos convenios colectivos se enfocan en todas las formas de violencia (física, psicológica y el acoso sexual), mientras que otros abordan el problema específico del acoso sexual. La negociación colectiva también brinda un modelo eficaz y poderoso para tratar el problema societal de la violencia doméstica y familiar, y los empleadores reconocen cada vez más que el centro de trabajo puede desempeñar un rol para hacer que

los trabajadores permanezcan en sus puestos, lo cual les permite quedarse en sus hogares y en sus comunidades.

 **El Apéndice 1 enumera una selección de CNC que han abordado la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo los convenios citados en los estudios de caso nacionales.**

Las GUF y la CSI han desempeñado un papel importante en promover la negociación colectiva para asegurar que los temas de dignidad en el trabajo y trabajo decente se incluyan en las políticas sectoriales y del lugar de trabajo. También han apoyado los esfuerzos de sus afiliados para participar en la negociación colectiva. Por ejemplo, un programa apoyado por la IndustriALL para combatir el acoso sexual en el trabajo, dirigido por los Sindicatos de Trabajadores Asociados de las Filipinas, ha logrado algunos resultados muy positivos, incluyendo la negociación de ocho CNC conteniendo disposiciones contra el acoso sexual. Los sindicatos mundiales también han ayudado a generar conciencia sobre la importancia del diálogo

social y la negociación colectiva entre los afiliados a nivel país y a través de las políticas y programas globales de la OIT. En su trabajo sobre las mujeres y el trabajo decente, por ejemplo, la CSI ha documentado un alarmante aumento en la desigualdad de género, el trabajo precario y la violencia de género en el lugar de trabajo, haciendo movilizaciones para responder a esta situación a través del Día Mundial del Trabajo Decente llevadas a cabo por la CSI. Como lo muestra la Sección 7, las GUF han firmado una serie de convenios marco con empresas multinacionales, algunas de las cuales se han enfocado explícitamente en la dignidad en el trabajo y la prevención de la violencia y el acoso sexual.

En Europa, existe un marco sólido para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo en forma del “Acuerdo marco europeo para prevenir, gestionar y eliminar la violencia en el trabajo”, 2007, negociado y firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las organizaciones de empleadores europeas (BUSINESSEUROPE, UEAPME y CEEP por sus siglas en inglés).<sup>61</sup> Esto ha conllevado a la introducción de una serie importante de convenios a nivel sectorial y nacional, así como de legislación para proteger a los trabajadores de la violencia, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual. El acuerdo marco aplica a todos los trabajadores y todos los lugares de trabajo, independientemente de la relación o forma de contrato de trabajo.

Como resultado, los interlocutores sociales nacionales han llegado a nuevos acuerdos o han insertado nuevos elementos en los convenios colectivos existentes a nivel empresarial o sectorial, y han elaborado, de común acuerdo, orientaciones, declaraciones o informes. Los ejemplos de convenio incluyen un convenio sectorial en Luxemburgo, firmado en el año 2009, que define el acoso “moral” (que es una forma de intimidación), y establece normas de prevención, servicios de consejería y resolución en el sector de la banca y seguros. El convenio surgió en un momento de gran preocupación sobre la repercusión de la crisis económica, aumentando la complejidad e inseguridad en el trabajo causadas por un mayor nivel de acoso “moral” en el lugar de trabajo, que

es prevalente particularmente en el sector de la banca.<sup>62</sup> En Francia, en marzo de 2010, los sindicatos y empleadores firmaron un convenio nacional sobre el acoso en el trabajo que aplica a todas las empresas en Francia, y exige que los empleadores establezcan medidas para prevenir y abordar el acoso en el trabajo en consulta con los trabajadores y sus representantes. En Italia, un acuerdo marco firmado en el 2015 por las tres Confederaciones (CGIL, UIL y CISL por sus siglas en italiano), y la organización de empleadores (Confindustria), ha transgredido totalmente el Acuerdo Marco Europeo de 2007. Este suceso ha vuelto a enfocar la atención en la violencia y el acoso en el trabajo, y el convenio actualmente proporciona una base para una mayor variedad de convenios sectoriales y territoriales.

El Acuerdo Marco Europeo también ha ejercido presión para que se incluya la violencia y el acoso en el trabajo en las declaraciones conjuntas y en las directrices sectoriales europeas sobre diálogo social. En julio de 2010, por ejemplo, los interlocutores sociales del comercio, la seguridad privada, el gobierno local, y los sectores de la salud y la educación (EPSU, UNI EUROPA, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EUROCOMMERCE, COESS por sus siglas en inglés), llegaron a un acuerdo sobre las directrices para abordar la violencia y el acoso en el trabajo de parte de terceras personas, clientes, pacientes y miembros del público.<sup>63</sup> Otros convenios sectoriales se han firmado a nivel europeo, incluyendo el convenio entre los interlocutores sociales europeos del sector marítimo – la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF por sus siglas en inglés) y las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA por sus siglas en inglés) – que en el 2013 pusieron en marcha un proyecto dirigido a erradicar el acoso y la intimidación en la industria marítima.

En Europa, un número creciente de sindicatos está tratando el problema de la violencia de género como parte de las estrategias de igualdad en la negociación y la transversalización de la perspectiva de género, en reconocimiento al hecho de que la violencia y el acoso sexual son violaciones basadas en la discriminación de los derechos de las mujeres.<sup>64</sup> Ello ha dado como resultado la introducción de cláusulas sobre la violencia contra las mujeres en los convenios

<sup>61</sup> BusinessEurope, CES, CEEP y UEAPME (2011) Implementación del Acuerdo Marco Europeo autónomo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo. Informe final conjunto de los Interlocutores sociales aprobado en el Comité del Diálogo Social el 27 de octubre de 2011. Disponible en: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE\\_harassment7\\_2\\_.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf)

<sup>62</sup> <http://www.uniglobalunion.org/news/luxembourg-bank-sector-agreement-moral-harassment-signed>

<sup>63</sup> BUSINESSEUROPE, ETUC, CEEP y UEAPME, 2011

<sup>64</sup> Véase la Encuesta de la CES del 8 de marzo (2014); Pillinger (2014)

colectivos a nivel empresarial, sectorial, y nacional, así como de disposiciones y procedimientos específico para tratar los casos y prevenir su recurrencia. Actualmente, el proyecto “Seguras en Casa, Seguras en el Trabajo”, de la CES, está recopilando ejemplos de la negociación y las acciones del sindicato para tratar la doble dimensión de la violencia contra las mujeres en el trabajo y la violencia doméstica. Este proyecto ha identificado los convenios colectivos, así como los programas de formación y generación de conciencia organizados por el sindicato para abordar la violencia contra las mujeres en el trabajo, compilados como parte de once estudios de caso por país producidos por la investigación. El tema se ha tratado mediante convenios sobre el bienestar y la seguridad y la salud en el trabajo, o más específicamente en convenios sobre la igualdad y la no discriminación. Los resultados de esta investigación se publicarán en el 2017.

En América Latina se ha negociado una diversidad de convenios colectivos, y las cláusulas de dichos convenios, con respecto a la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual. El UNI anuncia un convenio colectivo innovador, firmado por más de 70 sindicatos y el Ministerio de Trabajo de Argentina, a fin de prevenir y tratar la violencia y el acoso en el trabajo. El convenio condena todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, y promueve la negociación colectiva como un medio para establecer políticas y medidas para terminar con dicha conducta. Con esto en mente, en la actualidad muchos sindicatos están estableciendo oficinas para tratar la violencia en el lugar de trabajo. Las partes signatarias del convenio se han estado reuniendo frecuentemente para discutir, implementar y planificar las estrategias adecuadas.<sup>65</sup> El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional en la Argentina ha establecido la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, cuyo rol es formular políticas y directrices detalladas para prevenir y combatir la violencia en el lugar de trabajo.

Un convenio colectivo modelo en la República Dominicana es el de Vista Sol Punta Cana 2014-2017.<sup>66</sup> Con el objetivo de prevenir que ocurra el acoso sexual, éste confirma que no habrá sanciones contra un trabajador que haga un reclamo, y estipula

las sanciones contra el agresor. Otra tendencia en América Latina es la inclusión en algunos convenios colectivos, por ejemplo en Paraguay, Brasil y República Dominicana, de cláusulas que expresan un compromiso sindicato-empendedor para prevenir el acoso sexual, organizando, por ejemplo, actividades de sensibilización y proporcionando servicios de consejería.<sup>67</sup> En el Brasil, un convenio colectivo en el sector bancario, firmado en el 2011, establece los procedimientos para los comités internos de quejas, la gestión de las quejas y las medidas de prevención.<sup>68</sup>

En África Oriental, la CSI ha apoyado a los sindicatos con programas de promoción y fortalecimiento de capacidades, conllevando a cláusulas de negociación en los convenios colectivos, previendo el establecimiento de comités para tratar el acoso sexual y la seguridad y salud en el trabajo (SST). En Tanzania, por ejemplo, en el 2015 el CHODAWU (Sindicato de Trabajadores de Conservación, Hostelería, Servicio Doméstico y Otras Actividades Afines) negoció con buen resultado un nuevo convenio colectivo que incluía una cláusula sobre el acoso sexual.<sup>69</sup> En Uganda, existe un suceso ampliamente documentado para tratar importantes niveles de acoso sexual en el CNC del año 2010, a la par que una mayor promoción de parte de los sindicatos y las ONG nacionales e internacionales.<sup>70</sup> El convenio se enfoca en las prioridades de las mujeres que trabajan en la industria de las flores cortadas, donde el acoso sexual es un gran problema, tanto en las explotaciones agrícolas como en el trayecto de ida y vuelta del trabajo. El convenio, negociado entre la Asociación de Exportadores de Flores de Uganda (UFEA por sus siglas en inglés) y los dos sindicatos nacionales que representan a los trabajadores de la floricultura (UHAWU y NUPAWU por sus siglas en inglés), incluye a todos los trabajadores, incluso a los no sindicalizados. Organizándose desde la base, con el apoyo de organizaciones de mujeres, una organización de empleadores y el gobierno, el sindicato pudo negociar dos convenios separados, incluyendo una política y procedimiento para tratar el acoso sexual en las

<sup>65</sup> <http://www.uniglobalunion.org/news/argentinian-unions-work-together-end-violence-workplace>

<sup>66</sup> TUCA/OIT ACTRAV/OIT. (próxima publicación). Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina. Informe elaborado por: Rebeca Torada Máñez, Luis Miguel Monge Gutiérrez.

<sup>67</sup> TUCA/ILO ACTRAV/ILO, *ibid.* La

<sup>68</sup> TUCA/ILO ACTRAV/ILO, *op cit.*

<sup>69</sup> ITUC (2016) ITUC Labour Rights for Women project (2012-2015). (no publicado)

<sup>70</sup> Evers, B., Amoding, F., y Krishnan, A. (2014); Evers, B., Opondo, M., Barrientos, S., Krishnan, A., Amoding, F., and Ndlovu, L. (2014); Uganda Workers Education Association, (2011) and Women Working Worldwide, 2013.



plantaciones de flores. Éste estipula que una política sobre el acoso sexual en todo el sector se debe implementar en todas las empresas que emplean a más de 25 trabajadores. El CNC incluye definiciones de diversos tipos de acoso sexual y un procedimiento disciplinario, y garantiza la libertad sindical y los derechos de los trabajadores. Las condiciones han mejorado de gran manera como resultado de los CNC y las explotaciones agrícolas han implementado una combinación de mecanismos de huelga liderados por la gerencia y por los trabajadores/sindicatos.

Otro buen ejemplo viene de Sudáfrica, donde la violencia y el acoso en el trabajo han constituido un tema importante para la Comisión tripartita National Economic Labour and Development (citada en la versión completa del Estudio de caso 5). La Comisión también ha jugado un rol asesor importante para establecer la legislación sobre la violencia de género. También en Sudáfrica, se firmó en el año 2011 un Convenio del Consejo de Negociación Sectorial de Seguridad y Salud (SSSBC por sus siglas en inglés) sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo<sup>71</sup>, que abarca a los sindicatos del sector de las prisiones y la policía, y los empleadores. Este convenio expone las medidas para prevenir, tratar y eliminar el acoso sexual entre colegas y terceros, así como sentar las responsabilidades para establecer la capacitación conjunta y la sensibilización en el lugar de trabajo.

Los siguientes son ejemplos de estudios de caso de CNC relacionados con la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo. La mayoría de éstos se centran en la violencia contra las mujeres y, más específicamente, en el acoso sexual.

- **El Estudio de caso 4 de la ITF (Bulgaria)** destaca la campaña de la FTTUB (Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria) para combatir la violencia contra las mujeres en el sector del transporte. Esto ha conducido a que se adopten medidas para combatir la violencia contra las mujeres en el transporte como una parte integral de los CNC, plasmadas en cuatro convenios a nivel municipal para prevenir la violencia en los servicios de transporte municipal. Se negoció un capítulo especial sobre la “Protección contra la violencia en el trabajo y la igualdad de género” en el convenio colectivo

sectorial de 2010-2012, con los empleadores y sindicatos comprometidos en acciones conjuntas para prevenir la violencia y la adopción del enfoque de cero tolerancia.

- **El Estudio de caso 2 de la ICM (Italia)** proporciona un ejemplo de buenas prácticas en la negociación eficaz para tratar el acoso sexual en el sector de carpintería. Ello resultó de una actividad del sindicato para tratar la violencia de género y fue impulsada por una mujer negociadora clave y una red activa de mujeres. El convenio expone definiciones procedimientos detallados para prevenir y tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Desde que el convenio fue firmado, los sindicatos han dado prioridad a implementar convenios a nivel empresarial y territorial, y a involucrarse en el diálogo con las empresas. Esto es particularmente importante ya que la crisis económica ha conllevado a cambios en la organización del trabajo, que a su vez está conduciendo a una violencia mayor.
- **El Estudio de caso 4 de la ICM (Argentina)** de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), muestra que la violencia en el trabajo, y particularmente los efectos psicosociales del acoso moral y sexual, es un fenómeno que está aumentando, afectando particularmente a las trabajadoras. La UOCRA ha hecho movilizaciones para enfrentar la violencia de género en el sector de la construcción y ha incluido el tema en los convenios colectivos. A pesar de que hay un buen marco legal sobre la violencia basada en el género, no existe una legislación nacional específica que enoche la violencia en el lugar de trabajo (aunque dicha legislación sí existe en la ciudad y la provincia de Buenos Aires). Éste es un ejemplo de cómo el hecho de abordar el tema de la violencia de género ha sido priorizado por un sindicato de construcción en un sector dominado por hombres, en el cual ahora está trabajando un creciente número de mujeres. Este enfoque ha ayudado a aumentar el número de mujeres afiliadas al sindicato y el número de mujeres que ocupan puestos sindicales en la toma de decisiones.

- **El Estudio de caso 10 de la UITA (Papúa Nueva Guinea).** Un ejemplo del Sindicato de Trabajadores Marítimos y del Transporte de Papúa Nueva Guinea (PNGTWU por sus siglas en inglés)

<sup>71</sup> <http://nupsaw.co.za/images/Resolutions/sssbc-resolutions/2011/Agreement%20of%202011%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace.pdf>



muestra cómo el sindicato identificó y actuó para enfrentar altos niveles de acoso sexual en el lugar de trabajo de parte del personal masculino de la plana mayor y de otros hombres. Este sindicato ha estado activo sensibilizando, apoyando a las víctimas de acoso sexual y negociando las cláusulas sobre el acoso sexual en los contratos de trabajo. Se ha esforzado mucho para mejorar la representación de las mujeres en el sindicato y en las posteriores negociaciones para abordar el acoso sexual. El sindicato ha añadido a los convenios una cláusula sobre acoso sexual, diseñada para proteger a los miembros de sexo femenino del sindicato y a los empleadores. Un ejemplo es el CNC con RD Tuna Canners, quienes aceptaron una cláusula para prevenir y combatir el acoso sexual en el trabajo.

■ **El Estudio de caso 5 del UNI (Sudáfrica)**

conciernen al Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (S CCAWU por sus siglas en inglés), que ha firmado los CNC sobre la violencia de género y la seguridad y la salud. Estos convenios incluyen disposiciones específicas relativas a la violencia de género en las políticas del VIH/SIDA, seguridad y salud, y la repercusión de la violencia doméstica en el trabajo. El SACCWU ha negociado disposiciones adicionales sobre una base flexible de caso por caso a nivel empresarial para asegurar que se tome en cuenta los diferentes niveles de trauma experimentados por los trabajadores.

■ **El Estudio de caso 4 de la UITA (Colombia)**

documenta cómo el sindicato del Sintrainagro ha sindicalizado eficazmente a los trabajadores bananeros en Colombia, donde los niveles de violencia y acoso son altos. Demuestra la importancia del diálogo social entre Sintrainagro y la principal empresa productora de bananas en la región (Augura). Un CNC histórico ahora beneficia a 25.000 trabajadores (95 por ciento de la fuerza laboral). La mayor parte de los trabajadores colombianos no están sindicalizados y, en consecuencia, no pueden negociar mejores condiciones de trabajo. Uno de los pocos convenios que jamás hayan sido negociados en la historia de la industria en Colombia—éste es un documento vinculante que cubre 350 plantaciones donde se producen bananas en la región de Urabá.

■ **El Estudio de caso 9 de la UITA (Corea)** da un ejemplo de cómo el Sindicato de Mujeres Trabajadoras Coreanas (KWTU por sus siglas en inglés) negoció con éxito un CNC sobre la prevención y abordaje del acoso sexual, seguido por una queja hecha por un trabajador que había sido acosado sexualmente en un dormitorio de la universidad. Por sus esfuerzos, el sindicato obtuvo el premio de la 'Mujer del Año' en la Asamblea de Mujeres de Daegu-Gyeongbuk en marzo de 2013. Desde entonces, el sindicato ha firmado otros convenios colectivos sobre acoso sexual, protegiendo la educación de los trabajadores, los encargados de la limpieza y otro personal afín.

■ **El Estudio de caso 1 del UNI (Brasil)**

proporciona un ejemplo de un convenio nacional colectivo firmado entre el Sindicato de Bancarios de Sao Paulo, Osasco y Región, (CONTRAF/ CUT) y los empleadores. Dicho documento incluye cláusulas para prevenir la violencia física, psicológica y verbal, y la intimidación de los trabajadores por parte de los empleadores, gerentes, colegas y clientes; y prevé la compensación por lesiones o muerte del personal en caso de robo armado. Además del convenio nacional, los sindicatos negocian sobre temas específicos en cada banco local. También se llevan a cabo negociaciones mediante el Comité Bipartito sobre la Igualdad de Oportunidades, el Comité Bipartito sobre las Condiciones Laborales y la Salud, y el Comité de Seguridad. El sindicato está presionando a los bancos para que amplíen el convenio colectivo a fin de que incluya cláusulas sobre la lucha contra la violencia organizacional y el acoso sexual, así como para promover la seguridad en el lugar de trabajo.

■ **El Estudio de caso 3 del UNI (España)**

subraya el rol desempeñado por los sindicatos, en este caso el CCOO - FSC, en la firma de convenios sobre planes de igualdad en las empresas que emplean a más de 250 trabajadores - convenios que están previstos bajo la actual legislación. Este hecho ha dado como resultado la negociación entre el sindicato y el empleador, de cláusulas sobre la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual. Sin embargo, como la legislación sólo cubre los centros de trabajo grandes, ha sido bastante difícil llegar a acuerdos en las pequeñas empresas, donde trabaja la mayoría

de las mujeres. Un modelo de buenas prácticas descrito en este estudio de caso es la política laboral negociada con Vodafone, que incluye tanto el acoso sexual en el trabajo, como la licencia y el apoyo para las víctimas de la violencia doméstica.

- ❑ **El Estudio de caso 4 del UNI (Ghana),** del Sindicato de Trabajadores Industriales y Comerciales (ICU por sus siglas en inglés), muestra que los sistemas bipartito y tripartito de relaciones laborales están funcionando bien. Sin embargo, aún existe una falta de políticas y convenios para dar protección contra la violencia en el lugar de trabajo. El ICU se ha esforzado bastante para incluir cláusulas sobre el acoso sexual en todos los convenios colectivos en el cual está involucrado, pero ha encontrado falta de voluntad de parte de muchas empresas para que incluyan dichas cláusulas. En el caso de los trabajadores temporales/ocasionales, no

es posible que gocen de dicha protección ya que ellos no están incluidos en los convenios colectivos.

- ❑ **El Estudio de caso 3 de la ICM (Canadá)** de los Trabajadores Siderúrgicos Unidos (USW por sus siglas en inglés), muestra cómo a los representantes del lugar de trabajo con responsabilidad para negociar, se les ha dado formación, reuniones informativas y el modelo de idioma para negociar los convenios sobre la violencia doméstica en el trabajo. A la fecha se han firmado tres convenios colectivos del USW basándose en estas mejores prácticas y el sindicato está esforzándose más en este sentido.
- ❑ **El Estudio de caso 1 de la UITA (Suecia)** provee un ejemplo del Sindicato Sueco de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes (HRF por sus siglas en sueco), que en los últimos años ha incrementado sus esfuerzos para negociar convenios locales a fin de combatir lo



© ILO/K. Cassidy

crecientes niveles de acoso sexual en el trabajo de parte de terceros. Se han firmado convenios con los empleadores del sector hotelero y principalmente con Visita, la Asociación Sueca de Empleadores de Hostelería. Los representantes sindicales locales reciben orientación y son formados para negociar los convenios locales.

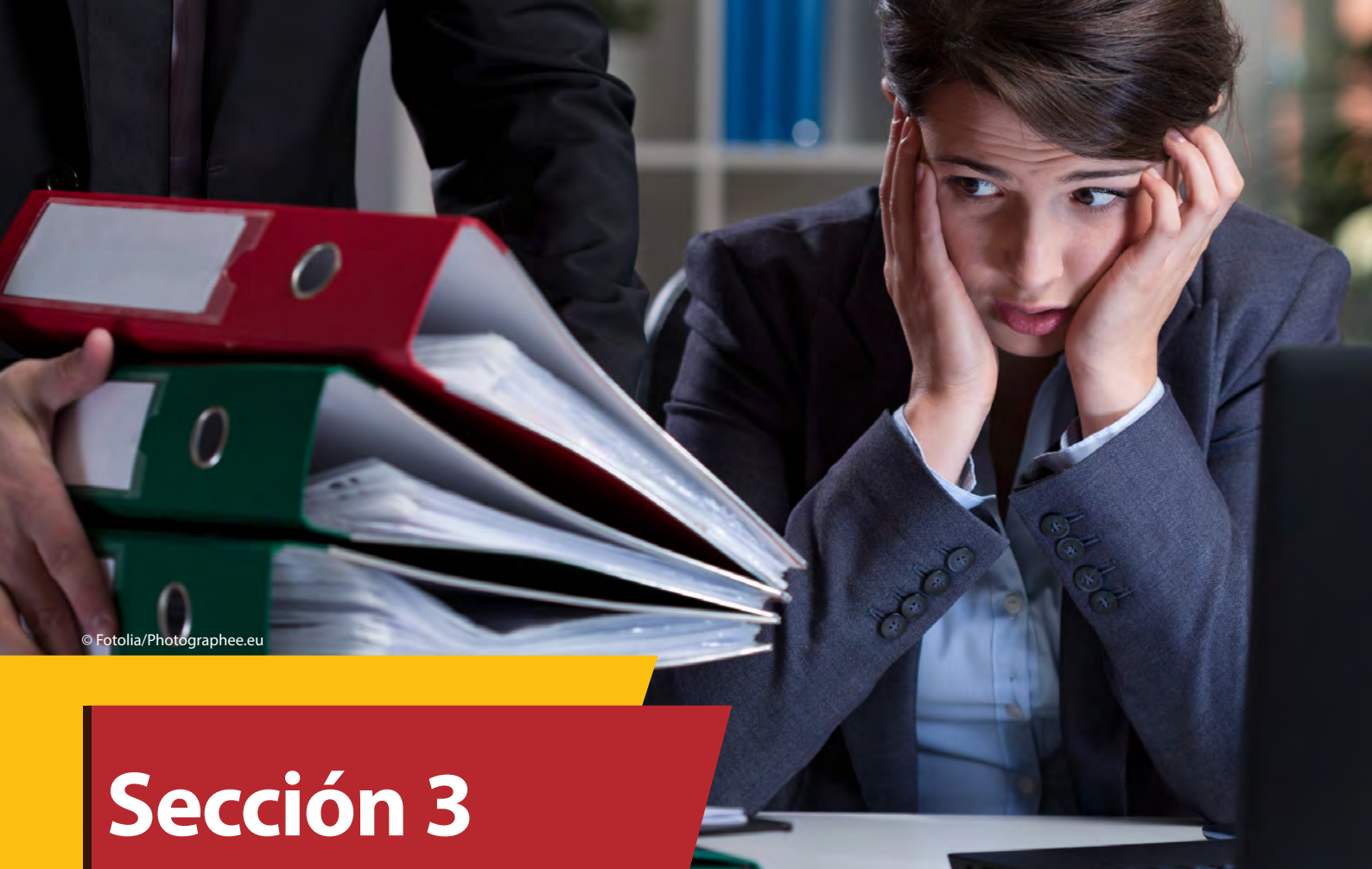
- ▣ **El Estudio de caso 8 de la UITA (las Filipinas)** resalta los éxitos del sindicato en la negociación para abordar el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo. El NUWHRAIN (Sindicato Nacional de Trabajadores de Hoteles, Restaurantes e Industrias Afines) por ejemplo, ha firmado un CNC sectorial que incluye sanciones por el acoso sexual entre pares, aun cuando la ley nacional restringe los actos cometidos por personas que tienen el mando. El convenio también responsabiliza a las empresas de llevar a cabo seminarios sobre el acoso en el sector de comida rápida, sin embargo, la Alianza de Trabajadores de Comida Rápida Respeto (RESPETO) ha enfrentado problemas y la resistencia de los empleadores, y aún no se ha llegado a ningún acuerdo.

- ▣ **El Estudio de caso 1 de la IndustriALL (las Filipinas)** brinda ejemplos de dos convenios colectivos firmados entre sindicatos y empleadores activos en el sector de la electrónica en las Filipinas. El primero es un CNC firmado entre Mitsumi Philippines, una empresa situada en una zona franca de exportaciones, y el Sindicato de Trabajadores de Mitsumi Filipinas (MPWU por sus siglas en inglés). Éste fue un contrato histórico y ha conllevado al establecimiento de un comité de decoro e investigación (CODI), consultas regulares con los trabajadores y sensibilización sobre el acoso sexual en toda la empresa. El segundo CNC sobre acoso sexual se firmó entre Katolec Philippines Corporation, una compañía de productos electrónicos (donde la mayoría de las personas que trabajan son mujeres) y el sindicato Katolec Philippines Labor Union (KAPLU por sus siglas en inglés). También ha conducido al establecimiento de un CODI, como lo prevé la legislación actual.

- ▣ **El Estudio de caso 2 de IndustriALL (Myanmar)** resalta algunos de los desafíos que enfrenta la Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar (MWFM por sus siglas en inglés) al abordar la violencia en el trabajo, y cómo el MWFM ha generado conciencia con respecto

a la violencia en el lugar de trabajo como un problema del sindicato. Esto se ha logrado iniciando el diálogo social con los empleadores y proponiendo la inclusión de una cláusula en el CNC para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. Hasta la fecha se han firmado catorce contratos de trabajo que abordan la violencia relacionada con el trabajo. Como resultado, se ha reducido el número de incidentes de violencia relacionados con el trabajo, que también se debe en parte a que a muchos trabajadores se les ha concedido contratos de empleo más seguros. Este hecho ha beneficiado particularmente a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes.





## Sección 3

# La violencia y el acoso como un tema de seguridad y salud en el trabajo

La violencia y el acoso en el trabajo constituyen un riesgo de la seguridad y salud en el trabajo, y mayormente es a través de los programas de seguridad y salud que los sindicatos se han reforzado para discutir y prevenir estas formas de conducta. En Europa, por ejemplo, el aumento en el enfoque de los riesgos psicológicos en el trabajo ha hecho posible que la prevención de la violencia se convierta en un asunto central de seguridad y salud, tema de los programas de prevención y evaluación de riesgos. Los trabajadores pueden estar expuestos al riesgo de acoso de diferentes maneras. El sindicato canadiense CUPE sostiene que el acoso debe ser comprendido como un problema de salud en el trabajo que amenaza la seguridad física y psicológica de los trabajadores, y que aumenta el estrés en el lugar de trabajo. El acoso también puede hacer que los trabajadores sean vulnerables a otros peligros. El CUPE argumenta que los trabajadores que están afectados por "sexismo, misogenismo, homofobia, transfobia, colonialismo, capacitismo y otras formas de opresión" pueden



experimentar de manera desproporcionada los peligros del acoso en el lugar de trabajo.<sup>72</sup>

Los estudios de caso constantemente señalan la importancia de crear un medio ambiente laboral seguro, y expresan la necesidad de garantizar que éste incluya un enfoque sensible a las cuestiones de género, que tome en cuenta las experiencias específicas de las mujeres con respecto a la violencia y el acoso en el trabajo, así como las numerosas discriminaciones que enfrentan los trabajadores en las situaciones más vulnerables. El CSI observa la importancia de tener un ambiente laboral seguro para lograr relaciones laborales sólidas y productivas. Las condiciones previas para crear un medio ambiente laboral seguro incluye el garantizar que el lugar de trabajo esté libre de todas las formas de discriminación, incluyendo el hostigamiento, el acoso sexual y la intimidación.

Los siguientes estudios de caso ilustran cómo los sindicatos en Argentina, Sudáfrica, Filipinas y Suecia han abordado la violencia y el acoso en el trabajo como un tema de seguridad y salud en el trabajo en los convenios colectivos, en la formación y la sensibilización, y en particular en sus esfuerzos para llevarlo a cabo mediante un enfoque sensible a las cuestiones de género.

▣ **El Estudio de caso 3 de la ISP (Argentina)**

brinda algunos ejemplos de las acciones llevadas a cabo por los sindicatos de trabajadores de asistencia sanitaria, para contrarrestar los elevados niveles de violencia en el sector salud que afectan particularmente a las trabajadoras de primera línea. Por ejemplo, el sindicato de la CICOP ha negociado convenios colectivos en representación de sus miembros y participa en el diálogo social a nivel estatal/provincial y nacional. Estas acciones han dado como resultado el establecimiento de comités conjuntos de seguridad y salud en el trabajo, y una comisión sobre violencia, en el Ministerio de Salud de Buenos Aires. La legislación también prevé comités conjuntos de seguridad y salud en el empleo en el sector público y privado. A pesar de que no existe ninguna ley nacional sobre violencia y acoso en el trabajo, la legislación

provincial sobre el tema se ha promulgado en la Provincia de Buenos Aires (13168/2003).

▣ **El Estudio de caso 3 de la UITA (Sudáfrica)**

incluye el ejemplo de un programa innovador dirigido por afiliados a la UIA, formando a representantes de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar un rol en la prevención de la violencia. Ello fue parte de un proyecto apoyado por la UITA y dirigido en colaboración con representantes del Ministerio de Trabajo y algunas de las organizaciones de empleadores más “abiertas”. El proyecto ha contribuido a la formación de representantes de seguridad y salud regionales, a quienes se les ha concedido acceso a explotaciones agrícolas y lugares de trabajo. Los representantes sindicales trabajan para sensibilizar a los miembros sobre el acoso sexual, el cual prevalece en muchas explotaciones agrícolas. Sin embargo, sus precarias condiciones laborales y la falta de seguridad en el empleo dificultan que las víctimas se presenten.

▣ **El Estudio de caso 11 de la UITA (EE.UU.)**

es un buen ejemplo de cómo la Coalición de Trabajadores de Immokalee estableció el Programa de Ferias Alimentarias en Estados Unidos y el Código de Conducta, para abordar el hostigamiento sexual en las explotaciones agrícolas que emplean principalmente a trabajadores migrantes. Un principio fundamental es asegurar que el acoso sexual sea tratado como un problema de seguridad y salud. El establecimiento de comités participativos de seguridad y salud, exigidos bajo el Código, ha permitido que los trabajadores traten el acoso sexual como un aspecto de la seguridad y la salud en un proceso de colaboración con sus empleadores. Los trabajadores han participado en un programa educativo que trata la protección contra el acoso sexual como un conjunto importante de derechos bajo el Código. Todos los trabajadores reciben el folleto “Conozca sus Derechos y Responsabilidades”, que enfoca específicamente el acoso sexual, y se muestra un vídeo a los trabajadores que incluye un escenario del acoso sexual.

▣ **El Estudio de caso 5 de la ICM (Filipinas)**

del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción. (NUBCW), describe un esfuerzo

<sup>72</sup> CUPE Equality (2014) Workplace harassment and mental injuries: Examining root causes. Disponible en: [http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment\\_and\\_mental\\_injuries.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/harassment_and_mental_injuries.pdf)

para tratar el acoso sexual mediante la implementación del Proyecto de Capacitación en Habilidades No Tradicionales (2004-2010). El currículum incluye el acoso sexual, y el VIH y el SIDA, como un aspecto de la sensibilización y formación en seguridad y salud en el trabajo. Los sindicatos locales del NUBCW en el sector formal incluyen el tema del VIH/SIDA en sus CNC, y el NUBCW ha establecido un órgano legal para apoyar los casos laborales. La introducción de la Ley Contra el Acoso Sexual de 1995 marcó un hito, presentando el tema del indeseado acoso sexual en el lugar de trabajo, y en las instituciones educativas y deportivas. Los sindicatos señalan que fue debido al cabildeo y la sensibilización de parte de los sindicatos filipino, que el acoso sexual se ha convertido en un tema de seguridad y salud en el trabajo y ahora es reconocido por los empleadores.

■ **El Estudio de caso 2 de la ISP (Filipinas)** muestra cómo la Alianza de Trabajadores Filipinos (AFW por sus siglas en inglés), como parte de su participación en el proyecto de la ISP sobre género y salud, ha resaltado el

aumento de los niveles de violencia y acoso en el trabajo en el sector salud como un problema de seguridad y salud en el trabajo. El sindicato ha llevado a cabo un programa de formación de formadores sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, y ha incluido cláusulas que cubren el acoso sexual en los convenios colectivos. El objetivo del proyecto ha sido generar conciencia sobre la violencia y el acoso en el trabajo como un peligro psicosocial, basándose en las Directrices Marco internacionales para afrontar la Violencia Laboral en el Sector de la Salud, en cuya preparación participó la ISP. Los líderes sindicales han sido capacitados para llevar a cabo programas de formación sindical sobre la violencia en el trabajo en el sector salud. Ello ha dado como resultado el fortalecimiento del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Confederación, y su habilidad para negociar mejoró las normas de seguridad y salud en los hospitales privados. El estudio de caso observa que debido al cabildeo y la sensibilización de parte de los sindicatos filipino, el acoso sexual se ha convertido en un



© ILO/M. Crozet

tema de seguridad y salud en el trabajo y ahora es reconocido como tal por los empleadores.

▣ **El Estudio de caso 1 de la UITA (Suecia)**

ilustra cómo el Sindicato Sueco de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes (HRF por sus siglas en sueco), se ha enfocado con fuerza en el acoso sexual como un tema de seguridad y salud. El sindicato hace una conexión entre los trabajos precarios, el alto grado de rotación de personal y las malas condiciones de trabajo, por un lado, y el estar expuestos a diversos problemas de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la violencia y el acoso, por el otro. El sindicato ha capacitado a representantes de seguridad locales y regionales, proporcionándoles las herramientas para reconocer y tratar el acoso sexual en sus lugares de trabajo, y ha argumentado que las políticas de seguridad y salud deberán especificar directrices y normas claras para tratar el acoso sexual. El sindicato declara que una política de seguridad y salud debería especificar la posición del empleador sobre el acoso sexual, incluir directrices y normas claras para tratar los problemas que surjan, e implementarse en el curso de las actividades diarias. Asimismo, deberá especificar a quién pueden recurrir los trabajadores para solicitar ayuda y apoyo, y que la política también se aplique en caso de un conflicto de intereses entre los miembros. De acuerdo a la Ley contra la discriminación, tanto los empleadores como los sindicatos comparten la responsabilidad de prevenir la discriminación en el mercado laboral.

## Sección 4

# El rol de la legislación sobre la violencia en el mundo del trabajo

Las medidas para combatir y prevenir la violencia contra las mujeres, incluyendo leyes, programas gubernamentales, estrategias, y planes de acción nacionales, existen en muchos países. La mayoría se enfoca en la violencia doméstica. La ONU, el Consejo de Europa y algunos países latinoamericanos, por ejemplo, han puesto en práctica convenios y otras medidas regulatorias que imponen obligaciones a los Estados miembros.<sup>73</sup> Sin embargo, estas medidas muy raras veces se enfocan en el mundo del trabajo.

Muchos de los estudios de caso observan la ausencia de leyes específicas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo, y sostienen que

---

<sup>73</sup> Para mayor información sobre convenios internacionales, normas y reglamentos véase: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/global-norms-and-standards>. El estudio de la ONU sobre todas las formas de violencia contra la mujer informa que se está prestando mayor atención al acoso y la violencia en el lugar de trabajo ya que más mujeres están ingresando a la fuerza laboral. Éste se refiere a las encuestas que indican que entre 30 y 50 por ciento de las mujeres han experimentado alguna forma de acoso verbal, físico o sexual.



un Convenio de la OIT es imprescindible a fin de establecer las obligaciones que los gobiernos y empleadores deben cumplir. Diversos estudios de caso destacan la función importante y propicia de la legislación al dar legitimidad y “abrir puertas” para que los sindicatos negocien los convenios con el propósito de prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, los sindicatos enfatizan que la implementación de la legislación sólo es posible si existe un sistema de relaciones laborales funcional que facilite la negociación sindicato/empleador a nivel del lugar de trabajo y sectorial. La ITF va más allá al sostener que la mejora de la legislación sobre la violencia contra las mujeres que trabajan en el transporte es importante pero insuficiente: un desafío más es la falta de denuncias, ya que muchas mujeres que trabajan en el transporte tienen que lidiar con una cultura del lugar de trabajo en la que quizás no se dé crédito a sus palabras o quizás puedan tomar represalias contra ellas.

De acuerdo a ONU Mujeres, en 2014, 125 países habían aprobado leyes sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.<sup>74</sup> En algunos países, la legislación exige que los convenios colectivos sean firmados a nivel del lugar de trabajo o sectorial para garantizar que se establezcan procedimientos eficaces. Éste es el caso, por ejemplo, con la Ley Belga sobre el Bienestar en el Trabajo del 28 de febrero de 2014, que estipula en detalle los requisitos para los empleadores. Ellos están obligados a desempeñar un rol de prevención y desarrollar procedimientos eficaces que involucren conjuntamente a los Comités de Seguridad y Salud sindicato-empleador y a las “personas de confianza” en el lugar de trabajo, quienes proporcionan apoyo confidencial a las víctimas. En España, existe una legislación que prevé planes de igualdad en el lugar de trabajo, los cuales también incluyen disposiciones en materia de prevención del acoso sexual. Los sindicatos señalan una falta de cobertura en las pequeñas empresas, donde trabaja la mayoría de las mujeres. En Australia y Canadá, los sindicatos han participado activamente en el establecimiento de convenios en el trabajo sobre la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo. Ellos señalan la necesidad de tener un marco legal sólido que proteja a todos los trabajadores, así como sistemas de negociación colectiva sólidos, a

fin de establecer políticas efectivas en el lugar de trabajo. La legislación es considerada particularmente importante para establecer obligaciones para los gobiernos y empleadores, con el propósito de prevenir y tratar la servidumbre por deudas y la trata de personas con fines de explotación laboral y sexual, así como para proteger a los trabajadores en las formas atípicas de empleo.

En la India, la legislación que exige el establecimiento de Comités Internos de Quejas en el lugar de trabajo (ICC por sus siglas en inglés) para tratar el acoso sexual, ha sido aprobada bajo la Ley contra el Hostigamiento Sexual de la Mujer en el Lugar de Trabajo, 2013. Una resolución de la Corte Suprema de Bangladesh recomienda que las fábricas establezcan Comités Contra el Acoso Sexual (AHC por sus siglas en inglés), mientras que la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo, 2015, ha introducido obligaciones similares en Nepal. Las leyes indias exigen que los ICC incluyan una mujer en el cargo de alto ejecutivo y un miembro de una ONG o asociación “comprometida con la causa de la mujer, o una persona familiarizada con los temas relativos al acoso sexual.” Por lo menos la mitad de los miembros deben ser mujeres. Los sindicatos en la India han desempeñado un rol activo en el establecimiento de los ICC. Sin embargo, aún existe una serie de problemas: la legislación no protege a las mujeres que trabajan en el sector informal ni a los trabajadores de las pequeñas empresas; hay una falta de comprensión del acoso sexual; y existe resistencia de parte de muchos empleadores. La legislación, sin embargo, sí representa un primer paso para involucrar a los sindicatos, particularmente en los lugares de trabajo no sindicalizados, y ha conllevado a los convenios colectivos que estipulan, entre otras cosas, que el acoso sexual es una mala conducta por la cual el empleado o empleador puede ser castigado.<sup>75</sup>

En las Filipinas, la Ley contra el Acoso Sexual, 1995, incluye el indeseado acoso sexual en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas y deportivas. Exige que las empresas establezcan Comités de Decoro para investigar y resolver casos de acoso sexual, con los representantes de la gerencia y los trabajadores/sindicatos. Los sindicatos han trabajado activamente con las empresas para establecer dichos Comités de Decoro, y continúan desempeñando un rol en la sensibilización en el lugar de trabajo.

<sup>74</sup> ONU Mujeres. El Progreso de las Mujeres en el Mundo (2015): Transformar las economías para realizar los derechos. Disponible en: <http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html#report>

<sup>75</sup> Sankaran & Madhav, 2011

Además de la legislación que proporciona un marco para el diálogo social y la negociación colectiva a fin de prevenir y afrontar la violencia y el acoso en el trabajo, es esencial mantener una asociación eficaz entre el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil. En este sentido, la ISP argumenta que una financiación adecuada y la implementación eficaz de formas integradas de políticas públicas, incluyendo servicios públicos de calidad, son fundamentales para garantizar medidas eficaces a fin de prevenir la violencia y el acoso, y para proteger a las víctimas.

Los siguientes estudios de caso muestran cómo la función facilitadora de la legislación, combinada con sistemas de relaciones laborales efectivos, son fundamentales para abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

#### ■ El Estudio de caso 6 del UNI (Nepal)

describe cómo los sindicatos en Nepal han sido involucrados en campañas e iniciativas de implementación sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, siguiendo la introducción de la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo, 2015. Este hecho ha abierto nuevas formas de diálogo entre

los representantes de los empleadores y del sindicato, y ha dado a los sindicatos acceso a los lugares de trabajo.

#### ■ El Estudio de caso 2 del UNI (India)

muestra cómo, en el sector bancario, todas las Federaciones de Empleados del Banco de Baroda de la India, han participado activamente con la gerencia en el establecimiento de Comités confidenciales de queja, como se estipula en la Ley sobre el acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación), 2013.

#### ■ El Estudio de caso 5 de la ICM (Filipinas)

trata sobre cómo los afiliados de la ICM, junto con otros sindicatos de las Filipinas, consideran la discriminación contra las mujeres como una forma de violencia en el lugar de trabajo. Los sindicatos, por ende, señalan que las leyes relativas a la igualdad de género y la violencia contra las mujeres (la Carta Magna de la mujer, la Ley de salud reproductiva y la Ley sobre la antiviolenencia contra las mujeres y sus hijos) deben tomar en cuenta la violencia en el lugar de trabajo. El NUBCW y los Sindicatos de



Trabajadores Asociados (ALU por sus siglas en inglés) han estado al frente de la campaña para aprobar estas leyes, estando encabezada por los comités de mujeres. Uno de los desafíos mencionados por los sindicatos es que, a pesar de la legislación para combatir el acoso sexual en el trabajo, la cultura filipina olera y aún impulsa el acoso sexual, y muchas mujeres temen ser victimizadas si denuncian los casos.

- ❑ **El Estudio de caso 3 del CSI (Honduras)**, en forma de un reporte del Centro de Solidaridad, documenta los casos de acoso sexual en Honduras. Los investigadores hallaron que el gobierno de Honduras continúa incumpliendo las normas internacionales y la legislación nacional. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no supervisa las empresas establecidas en el país y asegura que ellos cumplen con las garantías y derechos concedidos a los trabajadores bajo la Constitución, específicamente que las mujeres no deberían ser discriminadas mediante el acoso sexual. El informe recomienda que el Estado de Honduras, a través del Ministerio de Trabajo, la Dirección General de Inspección del Trabajo y el Instituto Nacional de la Mujer, deberían inspeccionar y supervisar las relaciones trabajador-empleador, y aplicar la legislación relevante para combatir el acoso sexual en el trabajo.

- ❑ **El Estudio de caso 3 de la ICM (Canadá)** muestra cómo los Trabajadores Siderúrgicos Unidos de Canadá (USW, por sus siglas en inglés) han luchado para tener un ambiente legal propicio, incluyendo las disposiciones para conceder licencia a las víctimas de violencia doméstica, y los requisitos para que los empleadores eliminen la violencia sexual y otros tipos de violencia en el lugar de trabajo. El sindicato sostiene que la legislación contribuye a una mayor sensibilización del problema de la violencia, proporciona mayor fuerza a las demandas de los sindicatos para que las acciones del empleador, y da legitimidad a las experiencias de las víctimas de la violencia. Aun cuando existen leyes que requieren acciones específicas del empleador o que otorgan derechos específicos a los trabajadores, éstos no podrán gozar de los beneficios de estas acciones o derechos si los empleadores se resisten. El USW argumenta que un sistema funcional de relaciones laborales, es decir, una relación respetuosa y productiva entre sindicatos y empleadores, es sumamente importante para asegurar la implementación de los programas y derechos obligatorios. En ausencia de protecciones legales específicas, un sistema funcional de este tipo es fundamental para garantizar los derechos y la seguridad de los trabajadores.





© ILO/J. Maillard

## Sección 5

# Temas y problemas específicos abordados en los estudios de caso

Esta Sección expone algunos temas y problemas específicos mencionados en los estudios de caso. Éstos incluyen la trata de personas para trabajos forzados y explotación sexual, los trabajadores migrantes, la vulnerabilidad económica, las formas atípicas de empleo, las nuevas formas de empleo, la violencia de terceras personas con un enfoque en el sector salud, el trayecto de ida y vuelta del trabajo y la violencia contra los trabajadores del transporte, el rol de las políticas públicas y su aplicación, y la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo.

### 5.1 Trata de personas para trabajo forzoso y explotación sexual

Diversos estudios de caso resaltan las formas extremas de explotación y la vulnerabilidad de los trabajadores que son víctimas de la trata de personas con fines de trabajo forzoso y explotación



sexual. Los trabajadores que son objeto de la trata de personas y que viven con miedo a la violencia debido a la servidumbre por deudas, son algunos de los más explotados y menos protegidos. La UITA, por ejemplo, señala que las mujeres y las niñas en conjunto alcanzan cerca del 80 por ciento de las víctimas de la trata de personas en el sector agrícola. Mientras tanto, la CSI proporciona datos que muestran que las mujeres y las niñas representan el 55 por ciento de un aproximado de 20,9 millones de víctimas del trabajo forzoso alrededor del mundo, y 98 por ciento de un aproximado de 4,5 millones son obligadas a someterse a la explotación sexual. IndustriALL, la federación mundial de sindicatos, y los sindicatos nacionales y las ONG en la India han sido críticos del plan sumangali, una forma de trabajo forzoso común en Tamil Nadu, por el cual los intermediarios ofrecen a la familia de la niña una suma atractiva de dinero que pagarán después de haber terminado un contrato de tres años trabajando en una fábrica textil. Debido a que los salarios sólo son pagados al final del contrato de tres años, los empleadores tienen mucho poder sobre las mujeres, lo cual las hace vulnerables al abuso sexual y la violencia.<sup>76</sup>

Los siguientes tres estudios de caso ilustran los riesgos de la trata de personas, y detallan las respuestas del sindicato en el sector agrícola de Myanmar y en la industria hotelera y pesquera en Filipinas, así como los problemas de servidumbre por deudas en el sector agrícola en la India.

❑ **El Estudio de caso 6 de la UITA (Myanmar)** describe las acciones de la Federación de Trabajadores de la Agricultura de Myanmar para prevenir la trata de los trabajadores en el sector agrícola. El sindicato ha desempeñado un papel importante apoyando a las víctimas, en su mayoría mujeres, para lograr la justicia. El estudio de caso destaca las formas extremas de violencia, incluyendo la trata de personas ejercida contra las mujeres en la agricultura y en las explotaciones agrícolas, demostrando un vínculo estrecho entre el riesgo de la violencia, el empleo precario y la vulnerabilidad económica.

❑ **El Estudio de caso 8 de la UITA (Filipinas)** documenta la acción del sindicato para abordar la violencia y el acoso sexual, y observa que el sindicato de trabajadores hoteleros, NUWHRAIN, ha firmado convenios con una serie de

hoteles para exhibir los materiales diseñados a fin de limitar el turismo sexual infantil en sus instalaciones. Ya en el año 1994, el precursor de SENTRO'S, la Alianza del Trabajo Progresista (APL por sus siglas en inglés), aprobaba con regularidad resoluciones sobre acoso sexual y explotación sexual, prohibiendo que los miembros se involucraran en dichas formas de violencia contra las mujeres, ya sea como perpetradores o como compradores. Esta misión la realizó el Sindicato de Trabajadores Unidos de Samahang del Grupo de Empresas Citra Mina, que ha sindicalizado a las trabajadoras por contrato como un desafío a la fuerte cultura patriarcal de la industria de la tuna, donde las mujeres son mayormente sometidas a la trata de personas y obligadas a ejercer la prostitución.

❑ **El Estudio de caso 5 de la UITA (India)** ofrece ejemplos de las medidas que han tomado cuatro sindicatos para combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres, demostrando que hay un vínculo entre la servidumbre por deudas y los altos niveles de violencia de género. El Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Gujarat (GALU por sus siglas en inglés), por ejemplo, ha procurado apoyar a las víctimas y enfrentar las formas extremas de violencia contra las mujeres económicamente vulnerables, que son vendidas como propiedad por sus esposos y familias. La servidumbre por deudas, el miedo al estigma familiar, el aislamiento y la falta de protección significa que las mujeres casi siempre deben sufrir en silencio. Se proporcionan ejemplos de los sindicatos que asumieron los casos y representaron a las mujeres que estaban en servidumbre por deudas – quienes habían padecido repetidamente el abuso físico y sexual, incluyendo la violación, mientras estaban en el trabajo.

## 5.2 Trabajadores migrantes

Diversas GUF denuncian la explotación y la violencia contra las trabajadoras domésticas, quienes experimentan un gran riesgo de acoso y violencia. La UITA, por ejemplo, hace referencia a millones de mujeres que son obligadas a trabajar fuera de su país natal. Las trabajadoras migrantes están en una situación más vulnerable que sus colegas del sexo masculino, ya que ellas son discriminadas no sólo como migrantes sino también como mujeres. Asimismo, existe evidencia de diversos sectores

76 Para mayor información véase: Morris and Pillinger, op. cit.



© ILO/ M. Crozet

que el trabajo forzoso y la trata de mujeres está aumentando. En muchos casos, los trabajadores migrantes enfrentan viajes peligrosos, y sufren la explotación y discriminación en el trabajo y en el lugar donde viven. La dependencia en prácticas de contratación no éticas y las falsas agencias de colocación ponen a muchos trabajadores en riesgo de caer en la trata de personas, especialmente para ser explotados sexualmente. Cuando los trabajadores migrantes están indocumentados, ellos no pueden apelar a las autoridades para solicitar protección. Como expresa ONU Mujeres, muchas trabajadoras domésticas sufren abuso y violencia física y sexual sistemática:

Para ellas y para millones de trabajadores de bajos ingresos, el salario mínimo representa un paso fundamental hacia el disfrute de su derecho a un nivel de vida adecuado. Las medidas encaminadas a combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo también son esenciales para restaurar su dignidad.<sup>77</sup>

<sup>77</sup> ONU Mujeres. (2015). El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Transformar las economías para realizar los derechos, p. 15. Disponible en: <http://progress.unwomen.org/en/2015/download/index.html#report>

Hay muchos ejemplos de sindicatos que afilian a los trabajadores migrantes. En 1990, por ejemplo, los trabajadores migrantes en el Reino Unido, muchos de los cuales son trabajadores domésticos, formaron el Kalayaan y se unieron al Sindicato General de Trabajadores del Transporte. La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas migrantes ha sido documentada extensamente por Human Rights Watch,<sup>78</sup> en situaciones donde una cultura de violencia y acoso continúa debido a que los trabajadores estacionales, migrantes y aquéllos no autorizados no quieren perder sus puestos de trabajo, puesto que los trabajadores dependen de los empleadores para tener vivienda y transporte. La CSI se refiere a un caso de abuso físico y sexual, incluyendo la tortura, de trabajadores domésticos en Hong Kong,<sup>79</sup> así como a las campañas para obtener compensación y asegurar una mejor protección

<sup>78</sup> Human Rights Watch. (2012). Cultivar el temor: La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos. Disponible en: <https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexual-violence-and-sexual>

<sup>79</sup> <http://en.hkctu.org.hk/hong-kong/press-release-and-statement-hk/statement-on-the-guilty-verdict-of-erwianas-employer>

de los trabajadores migrantes domésticos en los Estados del Golfo.<sup>80</sup>

Algunos sindicatos mundiales han establecido conexiones de sindicato a sindicato en los países de origen y destino. Por ejemplo, las normas de la UITA permiten que los miembros de un sindicato afiliado a la UITA en un país, se unan automáticamente a un afiliado de la UITA y reciban apoyo del sindicato en el país al cual ellos han migrado. La UITA argumenta que esto podría ampliarse mucho más para proteger a los trabajadores migrantes, de los cuales muchas son mujeres. El programa de migraciones de la ISP tiene de manera similar el objetivo de establecer conexiones entre los sindicatos en los países de origen y destino, y el sindicato ha hecho una gran campaña para generar conciencia sobre las prácticas de contratación poco éticas, los derechos de los trabajadores migrantes, particularmente de las trabajadoras de asistencia médica y social, y la repercusión de la migración de los trabajadores del servicio público en la prestación de servicios públicos de calidad.

Los siguientes estudios de caso subrayan la importancia de proteger a los trabajadores migrantes, los cuales están especialmente expuestos al riesgo de sufrir violencia y acoso.

❑ **El Estudio de caso 1 de la ICM (India)** describe la violencia que enfrentan los trabajadores vulnerables de las ladrilleras, de los cuales muchas son migrantes mujeres con bajos niveles de educación. En este sector, la mayoría de las mujeres, que son trabajadoras informales, no tienen protección bajo la ley sobre acoso sexual en el lugar de trabajo del 2013. El sector se caracteriza por el uso de mano de obra familiar, salarios a destajo, violaciones regulares de los derechos de los trabajadores y condiciones de vida deplorables. El trabajo infantil, la servidumbre por deudas, la negación del pago de salarios/prestaciones, la falta de instalaciones para las mujeres, las malas condiciones de trabajo, y el acoso sexual y la violencia física, son algunos de los problemas comunes que los trabajadores tienen que enfrentar.

❑ **El Estudio de caso 1 de la CSI (Indonesia)** llama la atención sobre el abuso físico y sexual al que son sometidas las mujeres indonesias que

han sido enviadas a Malasia como trabajadoras domésticas mediante la trata de personas, y la inspiradora historia de una mujer en esta situación que luchó para lograr la justicia. La promoción y el apoyo los brindó Unimig, el sindicato de trabajadores migrantes que está afiliado al Aspek Indonesia, un afiliado de la Confederación Sindical de Indonesia KSPI. Muchas mujeres indonesias migran para desempeñarse como trabajadoras domésticas en Malasia, y en el año 2013 se registró que trabajaron allí 180.000. Muchas sufren altos niveles de explotación y violencia.

❑ **El Estudio de caso 5 de la UITA (India)** describe la experiencia de cuatro sindicatos en combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres, y los riesgos de la violencia y explotación que enfrentan las jóvenes trabajadoras agrícolas migrantes.

❑ **El Estudio de caso 7 de la UITA (Pakistán)** ilustra el compromiso de los trabajadores apoyados por el Sindicato de Sindh Massi, que ha sindicalizado a 80 trabajadores domésticos que estaban en servidumbre por deudas, los cuales están tratando de pagar con el trabajo las deudas de sus familias. En su pobreza, ellos van a las zonas residenciales del pueblo para hacer trabajo doméstico para las familias y recibir zakat (caridad) durante el Ramadán. Muchos enfrentan el abuso verbal y físico, malas condiciones de trabajo con bajos salarios y largas jornadas laborales. El Sindicato de Sindh Massi tiene el objetivo de fortalecer el sindicato aumentando a sus miembros, y se propone elaborar un plan de acción.

## 5.3 Vulnerabilidad económica, pobreza y bajos salarios

Todas las GUF y la CSI resaltan el vínculo entre la violencia y la vulnerabilidad económica, la pobreza y los bajos salarios de las mujeres. La UITA, por ejemplo, sostiene que la vulnerabilidad hace imposible que los trabajadores, en especial las mujeres, estén exentos/as de situaciones violentas en la familia y en el trabajo. La pobreza y la falta de acceso a un trabajo decente se traducen en que las mujeres no tienen la independencia económica que se necesita para escapar de la violencia doméstica. La UITA argumenta que el tener un salario mínimo vital disminuiría la vulnerabilidad y los riesgos asociados.

80 Para mayor información véase: <http://www.ituc-csi.org/unite?lang=en> y la acción 2014: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant>

Algunos estudios de caso destacan la vulnerabilidad económica y el riesgo de violencia en situaciones de deudas/servidumbre por deudas, donde la violencia que las mujeres enfrentan está relacionada con el hecho de ser vistas como “propiedad”. A las viudas se les niega el acceso a los derechos sobre la tierra y las prestaciones del gobierno, mientras que a las mujeres trabajadoras se les niega las prestaciones familiares que reciben los hombres, tales como vivienda y pago de salarios en especie en las plantaciones. La vulnerabilidad económica y la pobreza significan que las trabajadoras están sujetas a prácticas de contratación no éticas de parte de reclutadores ilegales o de tratantes de personas.

La ISP sostiene que existe una gran relación entre la salud, la protección social y el logro de la igualdad de género. Para poner fin a la pobreza y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU se requiere una prestación de servicios públicos de calidad en áreas tales como nutrición, salud y educación, que son esenciales para reducir la vulnerabilidad económica.

La violencia contra las mujeres y las niñas puede ser física, sexual, psicológica o económica. Está determinada por la creencia profundamente arraigada de que una mujer no es igual a un hombre. Esto configura la realidad de millones de mujeres y niñas que carecen de voz, libertad, independencia económica y de un acceso equitativo a la educación o al empleo. La violencia contra las mujeres y las niñas se da en lugares privados y públicos, y en espacios tanto físicos como virtuales en línea. La violencia contra las mujeres o la amenaza de violencia privan a las mujeres de sus derechos humanos fundamentales. (Resolución del Congreso de la ISP)<sup>81</sup>

La CSI argumenta que la vulnerabilidad económica y la inseguridad de los trabajadores informales representan un desafío importante para proteger los derechos de los trabajadores.<sup>82</sup> Las consecuencias de la inseguridad para las mujeres son de largo alcance, afectando su capacidad para mantener a sus familias, educar y alimentar a sus hijos. La pobreza del hogar – en parte acrecentada por la falta de trabajos decentes disponibles para las mujeres – es el único factor más

importante que impide que sus hijos asistan a la escuela.<sup>83</sup>

La UITA resalta la vulnerabilidad de las mujeres que trabajan por contrato en la India, que enfrentan la violación y la violencia cuando piden un aventón para ir a la lejana planta de Ferrero. También hay denuncias de violencia doméstica en las plantaciones de té en Assam, y del abuso físico y sexual de mujeres embarazadas de parte de los supervisores de las plantaciones de té en Bengala Occidental. Las mujeres también son vulnerables a la explotación sexual comercial y la trata de personas debido a la extrema pobreza y la gran hambruna producida por el cierre de los estados de té en la India, así como por la subcontratación de mano de obra en la industria atunera en Filipinas. En muchas empresas las mujeres son sometidas a violación y abuso sexual para conseguir trabajo y obtener promociones. Esto es sumamente difícil de documentar, aun cuando la UITA es consciente de que esto ocurre en muchas empresas, ya que muchas mujeres tienen miedo de perder su trabajo si denuncian el abuso, o temen que serán aún más vulnerables al acoso sexual. La UITA también sostiene que la vulnerabilidad económica y la pobreza han aumentado los riesgos de violencia doméstica.

Surge de muchos de los estudios de caso en los países en desarrollo que un objetivo fundamental de los sindicatos es reducir la vulnerabilidad económica de las mujeres, disminuyendo así el riesgo de violencia. Este hecho ha conllevado a que los sindicatos realicen campañas por la igualdad de remuneraciones y salarios mínimos vitales, y que luchen por el empoderamiento de la mujer y su independencia económica sobre la base de que el patriarcado crea y mantiene la vulnerabilidad de la mujer en el mundo del trabajo.

Los dos estudios de caso siguientes del sector agrícola muestran cómo la vulnerabilidad económica y la pobreza están estrechamente ligadas a la violencia y el acoso en el trabajo.

#### ❑ El Estudio de caso 5 de la UITA (India)

describe cómo las mujeres económicamente vulnerables pueden ser vendidas como propiedad por sus familias, y cómo una falta de protección social para los trabajadores

<sup>81</sup> [http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/e\\_ent/EN\\_Congress2012\\_MujeresCaucus\\_Background\\_Information\\_final\\_eb.pdf](http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/e_ent/EN_Congress2012_MujeresCaucus_Background_Information_final_eb.pdf)

<sup>82</sup> CSI (2011) Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario. Bruselas, CSI. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org/living-with-economic-insecurity>

<sup>83</sup> Naciones Unidas (2012) Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2012. Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en: [www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG\\_per\\_cent20Report\\_per\\_cent202012.pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/MDG_per_cent20Report_per_cent202012.pdf)





agrícolas y la existencia de servidumbre por deudas aumentan su vulnerabilidad a las formas extremas de violencia. Los ejemplos muestran el impacto del aislamiento y la vulnerabilidad económica, obligando a las mujeres a trabajar en la tierra de otras personas, lo cual aumenta el riesgo de violencia.

- **El Estudio de caso 6 de la UITA (Myanmar)** documenta el rol de la Federación de Trabajadores de la Agricultura de Myanmar en la prevención y respuesta a la violencia contra las mujeres en el sector agrícola y las explotaciones agrícolas, y muestra de qué manera el riesgo de la violencia está estrechamente relacionado con la vulnerabilidad económica y el empleo precario.

## 5.4 Trabajadores informales, formas atípicas de empleo y condiciones de trabajo precarias

Estrechamente relacionado con la vulnerabilidad económica y la pobreza está el importante incremento de las formas atípicas de empleo, es decir, el trabajo que no recae dentro del alcance de la típica relación de empleo. La OIT define las formas atípicas de empleo tales como el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencias y otras modalidades de empleo entre múltiples partes, las relaciones laborales simuladas y el empleo autónomo dependiente. Éstos se han convertido en una característica de los mercados laborales contemporáneos en todo el mundo. Según el informe de la OIT sobre las formas atípicas

de empleo,<sup>84</sup> existe evidencia de un aumento en el empleo atípico tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, que está asociado con una mayor inseguridad para los trabajadores en comparación con el empleo típico. El informe cita las pruebas de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, y de los trabajadores en empleos inseguros, existiendo un mayor riesgo de acoso sexual y violencia laboral en comparación con los trabajadores permanentes a tiempo completo. La OIT argumenta que:

El aumento del empleo atípico es el resultado de numerosas fuerzas. Refleja los cambios en el mundo del trabajo producidos por la globalización y el cambio social – tales como el aumento del rol de la mujer en la fuerza laboral mundial – pero también los cambios reguladores. A veces las leyes han impulsado el uso del trabajo atípico – ya sea intencional o involuntariamente – creando incentivos para que las empresas lo utilicen. En otros casos, existen brechas o áreas grises en la ley que han proporcionado tierra fértil para el desarrollo de normativas laborales atípicas. Algunas de estas brechas han resultado de la declinación de la negociación colectiva en países donde los convenios colectivos habían sido previamente la forma dominante de regulación. (p.xii)

De acuerdo al informe de la OIT: Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo de 2015,<sup>85</sup> basado en información disponible en diversos países, las tres cuartas partes de los trabajadores del mundo están empleados bajo contratos temporales o de corta duración, en trabajos informales mayormente sin ningún contrato, bajo modalidades de cuenta propia o de trabajo familiar no remunerado. Más del 60 por ciento de todos los trabajadores carecen de algún tipo de contrato de trabajo. En particular, la crisis económica ha acelerado el aumento del empleo informal, un área en la que están sobrerrepresentadas las mujeres.

→ Ejemplo: Un proyecto de Género y Residuos del Brasil destaca la violencia doméstica que enfrentan los recicladores informales de residuos y ha ayudado a generar conciencia de cómo enfrentar la violencia contra las

recicladoras.<sup>86</sup> Como parte de un programa de investigación-acción participativa sobre Género y Residuos, las recicladoras compartieron sus experiencias sobre la violencia doméstica y cómo esto repercutió en su vida de hogar y en el lugar de trabajo. En los espacios seguros creados para las recicladoras, surgió que los problemas de sexualidad, clase y raza estaban vinculados a la violencia de género, ya que muchas recicladoras son mujeres de raza negra de la clase trabajadora. Las mujeres compartieron historias en las que afrontaron numerosas formas de violencia en el hogar y cómo ello está relacionado con su empoderamiento general como mujeres dentro del movimiento de recicladoras. Las experiencias de violencia y las propuestas de las mujeres para abordar el problema, luego fueron compartidas mediante el diálogo con los dirigentes masculinos y femeninos de las cooperativas de recicladores, y el movimiento nacional de recicladores para generar conciencia sobre la necesidad de trabajar juntos con miras a conseguir la igualdad de género.

Las GUF y la CSI sostienen que se necesita una mayor protección en legal y en el lugar de trabajo para los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, y que poniendo fin al empleo precario se reducirán los riesgos de violencia y acoso. La UITA observa que una continua brecha del 20 por ciento de la remuneración relacionada al género, la creciente precariedad y eventualidad del empleo, así como el empeoramiento de las condiciones de seguridad y salud, afectan particularmente a las trabajadoras del sector agrícola y de hostelería/restaurantes, donde son habituales las largas jornadas laborales, el estrés, y las constantes lesiones causadas por el esfuerzo.

Los siguientes estudios de caso nacionales proporcionan ejemplos de cómo los sindicatos en Suecia, Canadá, Uganda, Zambia e Indonesia han abordado los riesgos de la violencia relacionada con el empleo atípico.

<sup>84</sup> OIT (2016c) El empleo atípico en el mundo. Ginebra, OIT. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm)

<sup>85</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_368252/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368252/lang-en/index.htm)

<sup>86</sup> Para mayor información véase: Sonia Maria Dias and Ana Carolina Ogando (2015) Repensando el género en el reciclaje: hallazgos de un proyecto de investigación-acción en el Brasil. In Work organization, labour & globalization. Volumen 9, Número 2, Invierno 2015. Asimismo: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project> que incluye información sobre el proyecto, un paquete de orientación y educación. Información adicional sobre el movimiento de recicladores del Brasil: <http://wiego.org/publications/engendering-waste-pickers-cooperatives-brazil>

- ❑ **El Estudio de caso 1 de la UITA (Suecia)**, del Sindicato Sueco de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes (HRF por sus siglas en sueco), asocia, por un lado, las precarias condiciones de trabajo y el alto grado de rotación del personal y, por el otro, la exposición a diversos problemas de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo la violencia. El hecho de que la mayoría de los trabajos sean temporales y ocasionales, se traduce en que muchos trabajadores no denuncian las violaciones de sus derechos y las instancias de violencia ya que temen perder sus trabajos.
- ❑ **El Estudio de caso 1 de la ITF (Canadá)** resalta las preocupaciones de Unifor con respecto al aumento de las formas atípicas de empleo y las pérdidas de trabajo como un gran problema que conlleva a condiciones de empleo precarias. El Programa de Defensoras de las Mujeres del sindicato proporciona un apoyo invaluable para atenuar los impactos del acoso y la violencia doméstica en el lugar de trabajo, particularmente porque la condición de las mujeres en el lugar de trabajo es muy precaria.
- ❑ **El Estudio de caso 3 de la ITF (Uganda)**, del sindicato Amalgamated Transport & General Workers Union, muestra cómo la organización del sindicato en el sector del transporte ha generado confianza en las mujeres para combatir la violencia y la desigualdad. La mayoría de las mujeres trabaja en las ocupaciones más precarias, menos remuneradas, tales como vendedoras ambulantes de comida, oficinistas, encargadas del servicio de estacionamiento y encargadas de la limpieza. El sindicato también está enfrentando la violencia masculina como parte de su estrategia de prevención del VIH.
- ❑ **El Estudio de caso 2 de la UITA (Zambia)** resalta los problemas que enfrentan los trabajadores precarios que soportan malas condiciones de seguridad y falta de seguridad y protección en el trabajo, y los trabajadores y representantes del sindicato que son objeto de intimidación. Los sindicatos señalan que las formas de empleo precario hace que las víctimas de violencia y acoso se resistan a denunciar los casos, para no perder sus empleos.
- ❑ **El Estudio de caso 5 de la UITA (India)** describe cómo Imsofer Manufacturing Employees Union ha tratado de sindicalizar a los trabajadores con trabajos precarios, la mayoría de los cuales son mujeres con contratos

eventuales que reciben salarios de miseria y que no tienen protección social o de salud, o acceso a un transporte seguro, que son los principales factores que ponen a las mujeres en riesgo de violencia. El sindicato ha luchado para poner fin a la discriminación y para que tengan igual acceso al transporte.

- ❑ **El Estudio de caso 1 de la CSI (Indonesia)** ilustra cómo el trabajo precario en Indonesia, por ejemplo la franquicia indonesia de Dunkin Donuts, conllevó a problemas para los trabajadores que estuvieron expuestos a lugares de trabajo inseguros, bajos salarios, largas jornadas laborales y trabajo precario, todo lo cual intensificó los riesgos de que estén sujetos a la violencia y el acoso en el trabajo y durante el trayecto de ida y vuelta del trabajo.

## 5.5 Nuevas formas de organización del trabajo y presión laboral

Un tema constante que figura en muchos estudios de caso es que la violencia y el acoso en el trabajo cada vez se asocian más con nuevas formas de organización del trabajo, presiones de trabajo, metas de trabajo irreales y estrés en el trabajo. Éstas incluyen las presiones para cumplir las metas de producción establecidas por las empresas multinacionales en las fábricas y explotaciones agrícolas el segmento inferior de las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas de exportación, el uso de nuevas tecnologías como una forma de vigilancia y seguimiento del rendimiento de los trabajadores en el lugar de trabajo, y las presiones de trabajo irreales, así como la escasez de personal en los servicios públicos, que han resultado de las medidas de austeridad y la privatización.

Estos temas se presentan en diversos estudios de caso, por ejemplo el caso del sindicato de bancarios del Brasil afiliado al UNI, (CONTRAF), que encuentra que las principales preocupaciones de los trabajadores son la intimidación en el trabajo y la imposición de metas de trabajo injustas de parte de la gerencia. Un sindicato afiliado a la ISP en el sector salud (Alianza de Trabajadores Filipinos) cita el impacto de una mala organización de trabajo y un mal ambiente de trabajo como factores que conllevan al conflicto y acoso de los colegas. Como la ISP y otros sindicatos argumentan, las medidas de austeridad del sector público y el



aumento de la privatización y el trabajo eventual, tienen un efecto desproporcionado en los trabajadores que tienen limitada seguridad en el empleo. Éstas incluyen a las mujeres, los LGBT y los trabajadores racializados e indígenas, así como los trabajadores con discapacidades. Muchos de estos trabajadores consideran al acoso simplemente como parte del trabajo. La ISP sostiene que los bajos niveles de personal, los cambios en la organización del trabajo y la introducción de nuevos sistemas de “gestión pública”, son otros factores que han conducido a aumentar los niveles de estrés y presión laboral, así como los niveles de acoso, particularmente entre los trabajadores de asistencia médica y social de primera línea. Un afiliado de la ICM del sector de carpintería en Italia también se refiere al acoso sexual en el sector, el cual según sostienen los sindicatos ha aumentado después de los cambios en la organización del trabajo y las mayores presiones en el trabajo desde la crisis económica.

❑ **El Estudio de caso 7 del UNI** debate los lugares de trabajo del futuro y el estrés, y los riesgos psicosociales asociados con el mayor uso de nuevas tecnologías en el trabajo, el trabajo por internet, el aumento de los niveles de trabajo tercerizado en la “economía de pequeños encargos”, el “trabajo en la nube” y el “trabajo

haciendo clic” de la era digital. La vigilancia y seguimiento del trabajo utilizando nuevas tecnologías es una causa más del estrés social y la mala salud. El estrés en el trabajo causado por la reducida autonomía y privacidad, la supervisión y el seguimiento, así como la intensificación de las cargas de trabajo, se considera cada vez más como una forma de acoso. Se ha hecho algún progreso al firmar convenios con grandes empresas sobre la protección de datos, la protección contra el acoso cibernético y el hecho de desconectarse del correo electrónico fuera de las horas de trabajo, pero estos avances son muy pocos aún.

## 5.6 La violencia de terceros en los servicios públicos de primera línea

Algunos trabajadores están expuestos a mayores niveles de violencia, en particular, la violencia de terceros, debido a que sus puestos involucran interacciones potencialmente peligrosas o inseguras con terceras personas. Esto es particularmente cierto para aquellas personas que prestan servicios





de primera línea, tales como: agentes de policía, bomberos, personal de las ambulancias, profesores y profesores auxiliares, así como los trabajadores de asistencia médica. Como lo muestra la evidencia de la ISP, las enfermeras de primera línea están particularmente en riesgo de sufrir la violencia de terceros. Existe una considerable evidencia nacional y mundial del aumento de las tasas de violencia contra las enfermeras. Muchos sindicatos en todo el mundo han negociado convenios y/o políticas sobre el lugar de trabajo a fin de mejorar las normas de seguridad del lugar de trabajo y prevenir la violencia.

➔ **Ejemplo:** El Sindicato de Enfermeras de Manitoba del Canadá ha negociado nuevas políticas laborales de prevención para reducir las altas tasas de violencia física y verbal contra las enfermeras (el sindicato afirma que el 56 por ciento de sus miembros han sido atacadas físicamente y más de 9.000 han sido maltratadas verbalmente). Se requiere que los empleadores elaboren políticas y estrategias laborales, con procedimientos para prevenir y tratar los casos de violencia, brindando atención inmediata a las víctimas, y examinando e identificando dichos incidentes. Además, los empleadores deben exhibir carteles en lugares visibles, indicando que no se tolerará la violencia ni el abuso.

Los sindicatos han enfatizado el riesgo que corren los trabajadores que cuidan a los adultos vulnerables en los centros residenciales de atención, incluyendo a las personas con problemas de salud mental y los ancianos.

➔ **Ejemplo:** El Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público, CUPE, ha llamado la atención sobre la relación entre la violencia contra los residentes y la violencia contra los trabajadores en los centros residenciales de atención, que se exacerba por la falta de personal adecuadamente entrenado y las malas condiciones laborales. En un estudio sobre los establecimientos de atención de larga estancia para la gente de edad realizado por el sindicato canadiense CUPE,<sup>87</sup> la escasez de personal, la falta de personal adecuadamente formado y las malas condiciones de trabajo, se identificaron como factores que contribuyen

al abuso y descuido; y estos factores también dan lugar a la agresión de parte de los residentes, cuyas necesidades se han vuelto más complejas. En el Canadá, el 38 por ciento de los trabajadores de atención a largo plazo experimentan la violencia física diariamente.

A continuación damos un ejemplo más del Reino Unido con respecto a los trabajadores de British Telecom que tienen contacto con el público:

➔ **Ejemplo:** British Telecom, conjuntamente con los sindicatos, han elaborado una guía para el personal y los gerentes de línea sobre cómo garantizar la seguridad, particularmente cuando los trabajadores están de servicio y están en contacto con el público. La guía "**Guidance on Dealing with Violence at Work**" está dirigida a reducir el riesgo de sufrir daños causados por la violencia y el acoso durante el servicio, incluyendo el riesgo de ser objeto de violencia de parte de los miembros del público. La misma declara que: "La violencia en el trabajo implica más que sólo violencia física. Los empleados pueden enfrentar abuso verbal y mental, discriminación, actitud amenazante, intimidación - y aún ostracismo. Durante los últimos años todos los indicadores apuntan a un incremento de los incidentes violentos y agresivos que ocurren en el lugar de trabajo o cuando se trabaja en la comunidad... Mientras mayor es el contacto con el público en general, mayor es el riesgo." La guía incluye consejos sobre cómo ayudarse a sí mismo y lo que se debe hacer si una situación corre el riesgo de volverse violenta, cómo tratar la agresión o el peligro potencial; evalúa los posibles riesgos y previene la agresión mediante una comunicación eficaz, y lo que se debe hacer en caso de un ataque físico. La guía también incluye la violencia en el trabajo y durante el trayecto de ida y vuelta del trabajo y cómo lograr el apoyo y los cuidados de recuperación en casos de abuso o ataque. Así como define el rol de los gerentes de línea, la guía establece las responsabilidades para llevar a cabo evaluaciones de riesgo y realizar investigaciones.

Tres estudios de caso de la ISP resaltan el impacto de la violencia de terceras personas en el lugar de trabajo, que afecta particularmente a los trabajadores que interactúan con los clientes en el sector salud. Estos estudios de caso dan testimonio de un alarmante aumento de la violencia de terceras personas,

87 CUPE (2013) Residential Long-Term Care in Canada: Our Vision for Better Seniors' Care. Disponible en: <http://cupe.ca/sites/cupe/files/CUPE-long-term-care-seniors-care-vision.pdf>

particularmente contra las mujeres. En respuesta a estos crecientes niveles de violencia, especialmente de parte de terceros, en el 2000 la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) lanzaron un programa conjunto para desarrollar prácticas y políticas eficaces para eliminar la violencia en el sector salud. Este hecho condujo a la realización de diversos estudios en varios países y la publicación conjunta de directrices para abordar la violencia. La ISP sostiene que las enfermeras son más proclives a experimentar la violencia que otros grupos laborales que trabajan en el sector. En su Hoja Informativa de 2003 sobre la violencia en el lugar de trabajo en los servicios de salud<sup>88</sup>, la OIT observa que los pacientes tienden a ser los principales perpetradores de violencia física, mientras que los miembros del personal son los principales perpetradores de la violencia psicológica. La Hoja Informativa también observa que la violencia psicológica predomina más que la violencia física: el abuso verbal es muy común, seguido por la intimidación y el hostigamiento sistemático o mobbing.

■ **El Estudio de caso 1 de la ISP (República Democrática del Congo)** revela cómo una larga historia de violencia, conflictos y guerras han conducido a un aumento alarmante de la violencia contra las enfermeras, perpetrados por familias, pacientes y doctores. La investigación llevada a cabo por el sindicato de asistencia médica SOLSICO muestra que, entre 2011 y 2016, 723 enfermeras fueron acosadas, 188 asesinadas, 709 violadas y 300 secuestradas. Estas tasas de violaciones fueron particularmente altas en la provincia de North Kivu. El colapso del sistema de asistencia médica y las largas horas de espera ejercido una gran presión en las enfermeras, haciéndolas particularmente vulnerables a la violencia de terceros. El estudio de caso documenta los importantes esfuerzos que hizo el sindicato para abordar estos altos niveles de violencia y acoso en el trabajo.

■ **El Estudio de caso 2 de la ISP (Filipinas)** describe cómo la Alianza de Trabajadores Filipinos (AFW) ha abordado los crecientes niveles de violencia en el sector salud. Los trabajadores de asistencia médica están en alto riesgo de

volverse objetos de violencia de parte de los pacientes (física) y de los doctores (verbal). Se informa que los niveles de violencia son cuatro veces mayor en los establecimientos de salud que en toda la industria privada en su conjunto. La mayoría de las enfermeras de los hospitales filipinos han experimentado alguna forma de violencia, dando como resultado el temor, la baja moral, el ausentismo, una alta tasa de rotación de personal, y la pérdida de productividad. El estudio de caso explica cómo la AFW ha puesto en práctica una serie de medidas, incluyendo la formación y sensibilización, la negociación colectiva y nuevas directrices para enfrentar el importante aumento de la violencia de parte de terceros.

■ **El Estudio de caso 3 de la ISP (Argentina)** detalla el problema del aumento en los niveles de violencia en el lugar de trabajo en los hospitales, y el rol del sindicato de la salud del CICOP en enfrentar el tema mediante campañas, sensibilización y denuncia sobre casos de violencia. En un hospital se introdujeron medidas para prevenir la violencia a fin de reducir los niveles de ausentismo. El sindicato ha identificado más problemas provenientes de la falta de seguridad en el empleo de muchos trabajadores de asistencia médica.

## 5.7 Violencia en el trayecto de ida y vuelta del trabajo / violencia contra los trabajadores del transporte

Los trabajadores del transporte, tales como: conductores de autobús, cobradores, pilotos y asistentes de vuelo, están expuestos a significativos riesgos de violencia de parte de terceras personas. Esto también es cierto para los trabajadores que dependen del transporte público para ir y venir del trabajo, especialmente las mujeres. La violación y el ataque sexual durante el trayecto de ida y vuelta del trabajo tienen consecuencias devastadoras para las mujeres, incluyendo la muerte, y consecuencias en la salud, tal como la infección por el VIH. Diversos estudios de caso se refieren a los problemas y riesgos relacionados con el transporte de ida y vuelta del trabajo, incluyendo el transporte dentro de la empresa. En el empleo que involucra las cadenas mundiales de

<sup>88</sup> Hoja Informativa de la OIT, La violencia en el lugar de trabajo en los servicios de salud



© ILO/ Pool photo ILC

suministro -- tales como la confección de prendas, la producción de flores y la electrónica, la presión para cumplir con los pedidos, las largas jornadas laborales y la necesidad de viajar a altas horas de la noche añaden más riesgos aún.<sup>89</sup> En la industria de exportación de prendas, las mujeres representan el 80 por ciento de la fuerza laboral de 4,2 millones. Las mujeres jóvenes que trabajan en las zonas francas de exportación son especialmente vulnerables a la violencia y el abuso sexual en las fábricas, en las instalaciones de la empresa o cuando se transportan para ir a trabajar.<sup>90</sup>

En el sector de venta al por menor, los sindicatos han enfatizado los riesgos asociados con largas jornadas laborales, que mayormente requieren que los trabajadores viajen de ida y vuelta del trabajo de noche.

→ **Ejemplo:** En el sector de venta al por menor en el Reino Unido, la campaña la Libertad de Vivir sin Miedo<sup>91</sup> dirigida por el sindicato de trabajadores de tienda, USDAW, se ha enfocado en mejorar la seguridad para las trabajadoras de tienda. Reps ha trabajado localmente con los empleadores para apoyar a las mujeres en el trayecto de ida y vuelta del trabajo a altas horas de la noche o muy temprano en la mañana. USDAW ha llevado a cabo una encuesta para proporcionar a los

directivos una buena evidencia de que existían temas que debían ser tratados conjuntamente. Por ejemplo, se acordó que a las mujeres se les deberá dar tiempo para salir de los puntos de control una vez que la tienda ha cerrado, de manera que ellas puedan mover sus autos directamente afuera de la tienda, ya que el estacionamiento de autos estaba mayormente en los lugares más lejanos. Se instaló un timbre potente en la puerta de ingreso del personal, para que cuando las mujeres llegaran para su turno a primeras horas de la mañana se les pudiera oír y se les permitiera su ingreso a la tienda inmediatamente. Antes ellas podían permanecer paradas afuera durante 20 minutos ya que no eran escuchadas. En un caso, reps tuvo un gerente que acordó caminar hasta la estación local del tren en la noche para ver la ruta que tenían que recorrer las mujeres que terminaban su turno a las 10 p.m. Entonces se acordó que las mujeres podían cambiar sus turnos si estaban preocupadas por su seguridad. Otros ejemplos incluían mantener las luces del auto encendidas hasta que el personal hubiera salido de las instalaciones y ponerse de acuerdo en terminar el turno temprano para permitir que el personal tomara el último autobús camino a casa.

Los conductores y chóferes (que tienen que permanecer en su autobús si éste se malogra en la noche durante el viaje interestatal), los trabajadores municipales (que tienen que presentarse para su servicio a primeras horas de la mañana a fin de limpiar la ciudad al amanecer), y aquéllos que trabajan en el

<sup>89</sup> Morris y Pillinger, op. cit.

<sup>90</sup> Confederación Sindical Internacional (CSI) (2009) El Programa de Trabajo Decente: Una perspectiva de género. Bruselas: CSI. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mujeres\\_report\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/mujeres_report_EN.pdf)

<sup>91</sup> Freedom from Fear campaign (Campaña para liberarse del temor): <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>

turno de noche, están especialmente propensos a ser víctimas de violencia y acoso en el trayecto de ida y vuelta del trabajo, además de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los sindicatos han señalado la necesidad de ampliar el alcance de las políticas actuales, por ejemplo, proporcionar facilidades de transporte para los trabajadores del turno de noche, y satisfacer las necesidades de los trabajadores que dependen del transporte público para llegar a su casa en la noche.

Los sindicatos de transporte han traído a colación el tema de la conducta de los hombres para sensibilizar sobre la violencia de género y el VIH/SIDA. La ITF sostiene que la violencia contra las mujeres no se puede enfrentar sin un cambio en la conducta de los hombres. En Ruanda, por ejemplo, los trabajadores del transporte expuestos al VIH, incrementan el riesgo de transmitir el VIH a sus esposas, parejas e hijos. Se formó la Rwanda Truckers Spouses' Association (RTSA), una asociación con más de 2.000 miembros, con el asesoramiento de la filial de la ITF, la Association des Chauffeurs des Poids Lourds au Rwanda (ACPLRWA). La iniciativa provino de las esposas mismas después de que se dieron cuenta de los desafíos y problemas que ellas compartían. Mientras tanto, el Sindicato General de Trabajadores del Transporte de Uganda (ATGWU por sus siglas en inglés) y otros afiliados al ITF de Burundi, la República Democrática del Congo, Kenia y Tanzania, están apoyando los proyectos dirigidos a los conductores de largas distancias a lo largo del Corredor del Norte en África Central y Oriental. La ATGWU dirige un centro de acogida en cuatro cruces fronterizos, donde los camioneros casi siempre se demoran durante varios días por los controles fronterizos – una espera que a menudo involucra sexo casual o transaccional. En estos centros, los coordinadores a tiempo completo trabajan con equipos de educadores y consejeros pares entrenados en el VIH/SIDA. Ellos llevan a cabo sesiones tanto para los conductores como para los miembros de la comunidad local, en las cuales se habla de la violencia contra las mujeres y la violencia sexual.<sup>92</sup>

Los siguientes estudios de caso identifican los riesgos de violencia en el viaje de ida y vuelta del trabajo:

- ❑ **El Estudio de caso 5 del UNI (Sudáfrica)** identifica un tema fundamental en el sector

de venta al por menor donde se espera que los trabajadores laboren hasta tarde sin tener acceso al transporte. Esto ha contribuido a que ocurran numerosos incidentes de violación, incluyendo las violaciones perpetradas por pandillas y aún el asesinato de trabajadores. Algunas empresas ofrecen transporte cuando los trabajadores laboran hasta tarde. Sin embargo, el Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines denuncia que actualmente está tratando varios casos de violación de parte de pandillas, asesinatos y ataques a sus miembros, lo que ha ocurrido debido a la falta de transporte.

- ❑ **El Estudio de caso 5 de la UITA (India)** ilustra las formas extremas de violencia que enfrentan las mujeres en el viaje de ida y vuelta del trabajo. El sindicato Imsofer Manufacturing Employees Union ha destacado la conexión entre el empleo precario, la vulnerabilidad física y la falta de acceso a un transporte seguro, lo que aumenta el riesgo de violencia contra las mujeres. El sindicato ha luchado durante dos años para mejorar la seguridad de las trabajadoras, poner fin a la discriminación salarial y lograr igual acceso al transporte.

- ❑ **El Estudio de caso 8 de la UITA (Filipinas)** proporciona un ejemplo del Sindicato de Trabajadores Unidos de Samahang del Grupo de Empresas Citra Mina, donde los trabajadores ocasionales son vulnerables a la violación durante la noche. A menudo es difícil que los trabajadores encuentren transporte público en la noche ya que muchos salen del lugar de trabajo a las 11:00 p.m. Cuando se requiere hacer horas extraordinarias para cumplir las metas, los trabajadores no pueden abandonar el lugar de trabajo hasta las 4:00 a.m., algunas veces sin recibir el pago por horas extraordinarias.

Tres estudios de caso abordan la violencia de terceras personas que enfrentan los trabajadores del transporte, y los riesgos específicos que enfrentan las mujeres en esta industria dominada por los hombres. Los estudios de caso muestran cómo la organización del sindicato para abordar la violencia ha sido crucial para aumentar la visibilidad y representación de las mujeres en los sindicatos.

- ❑ **El Estudio de caso 2 de la ITF (India)** documenta un proyecto innovador del sindicato de transporte MSTKS para enfrentar los altos

<sup>92</sup> Para mayor información y ejemplos véase la Guía de Acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres. Disponible en: <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/itf-action-guide-on-violencia-against-mujeres/>



niveles de acoso sexual, violencia y violación que enfrentan las conductoras de autobús en el Estado de Maharashtra. El sindicato encontró que, generando conciencia sobre los riesgos que enfrentan las trabajadoras y pasajeras, era posible obtener un mayor apoyo de la comunidad. Esto condujo a la formación de una alianza de sindicatos del transporte, asociaciones de pasajeros y las ONG, así como una campaña conjunta sindicato/comunidad a fin de crear condiciones laborales más seguras para abordar la violencia contra los conductores de autobús y pasajeros. Al mismo tiempo, las altas tasas de acoso sexual, ataque sexual y violación contra las conductoras de autobús y las pasajeras condujo al sindicato a sindicalizar a las mujeres y mejorar su representación en los roles de toma de decisiones. Se ha incrementado el número de mujeres empleadas en el transporte en la India. Sin embargo, las conductoras de autobús enfrentan diversas formas de violencia, incluso la falta de seguridad, el acoso sexual, el ataque físico y la violación. Otros riesgos de la violencia resultan de la falta de acceso a los servicios higiénicos mientras están de servicio, el requisito contractual de que los conductores deben pasar la noche solos en el autobús cuando éste se avería, y las malas carreteras y las malas condiciones de manejo que causan lesiones y abortos.

- El Estudio de caso 3 de la ITF (Uganda)** muestra cómo el Amalgamated Transport & General Workers Union ha tratado de sindicalizar y apoyar a las trabajadoras informales del transporte, incluyendo a las mujeres que trabajan en los principales centros de transporte y sus alrededores. El único y más importante problema identificado por las mujeres fue la violencia, el acoso y la intimidación de parte de los hombres. El proyecto apoyado por la ITF ha incluido seminarios con los dirigentes sindicales y visitas a los cruces fronterizos, organizando actividades e investigación participativa local, y creando mapas para elevar el perfil de las trabajadoras informales del transporte. El proyecto ha conducido a mejorar la representación de las trabajadoras informales del transporte en el sindicato y al establecimiento de un Comité Sectorial de Mujeres.
- El Estudio de caso 4 de la ITF (Bulgaria)** describe la campaña y encuesta “Alguien con quien compartir” del sindicato de transporte

FTTUB, basada en un cuestionario anónimo, autoadministrado y distribuido en los lugares de trabajo designados. Las trabajadoras que respondieron la encuesta, destacaron los altos niveles de violencia física y psicológica, mayormente de terceras personas. La encuesta proporcionó una base sólida de evidencia para posteriores campañas, promoción y negociación de los convenios colectivos sobre la violencia en el lugar de trabajo de la FTTUB. El programa actual de la FTTUB para prevenir la violencia contra las mujeres, “Agreements into Actions”, (“Poner en práctica los acuerdos”) incluye el trabajo de proyectos, un programa de formación y el trabajo de seguimiento sobre la puesta en práctica de los cuatro convenios municipales existentes. La FTTUB ha vinculado sus esfuerzos sobre la desigualdad de género y la segregación en función del género en la fuerza laboral, incluyendo su participación en la campaña de la ITF “Los sindicatos fuertes necesitan mujeres”, a su trabajo sobre prevención de la violencia, en reconocimiento del hecho que la desigualdad de roles y relaciones de género está estrechamente relacionada con la violencia contra las mujeres.

## 5.8 Políticas públicas, aplicación y seguimiento

Un problema esencial presentado por las GUF y la CSI es el rol de las políticas públicas en la creación de lugares de trabajo seguros, ciudades seguras y sostenibles, y sistemas de transporte público seguros, ofreciendo servicios para proteger y empoderar a los ciudadanos, y aplicar y hacer seguimiento a los instrumentos legales y otros diseñados para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo. La ISP, en particular, sostiene que las políticas públicas eficaces dependen de una colaboración estrecha entre el gobierno local, nacional y regional, los empleadores y los sindicatos, especialmente los sindicatos del servicio público. Además, la política pública es la piedra angular para tener servicios públicos eficaces para apoyar a las víctimas de la violencia.

Los servicios nacionales de inspección del trabajo desempeñan un rol importante para asegurar el conocimiento y cumplimiento de leyes, políticas y procedimientos para enfrentar la violencia en el lugar de trabajo. La OIT recomienda un enfoque sensible a las cuestiones de género para la inspección del

trabajo,<sup>93</sup> y las normas internacionales del trabajo ofrecen un marco para ello. Aunque los sistemas modernos de inspección del trabajo se enfocan principalmente en la aplicación de las leyes, un creciente número también enfatiza la prevención, protección y mejora, incluyendo áreas tales como la igualdad de género, la seguridad y la salud, y la violencia y el acoso en el trabajo. Como sostiene la OIT, los inspectores del trabajo tienen que desempeñar un papel importante para identificar las desigualdades en el lugar de trabajo. Por lo tanto, ellos deben contar con los conocimientos, las actitudes y las herramientas que les permitan reconocer y abordar las diferentes necesidades, expectativas y experiencias de las mujeres y los hombres que trabajan. Así como hacen un seguimiento a la puesta en práctica de la legislación y las políticas, ellos pueden actuar generando conciencia sobre los problemas en el lugar de trabajo, especialmente de los que no son denunciados. Se pueden encontrar ejemplos de buenas prácticas en Eslovaquia y los Países Bajos. En Eslovaquia, el Servicio Nacional de Inspección del Trabajo está realizando un análisis de cómo se está poniendo en práctica la Ley Antidiscriminación sobre la conducta en el lugar de trabajo. La decisión vino luego que el Ministerio de Trabajo observó que los Inspectores del Trabajo no habían llevado a cabo ni una sola auditoría a gran escala de los casos de acoso sexual y abuso de las mujeres durante el período de un año. En el año 2010, en los Países Bajos, los Servicios de Inspección del Trabajo analizaron la protección del personal contra la agresión y la violencia en una serie de ocupaciones del sector público, así como informaron a los empleadores sobre sus obligaciones. Desde entonces, especialmente cuando se comparó con el 2006, se ha logrado un gran avance particularmente en el transporte público. Se encontró que se habían hecho grandes progresos en el sector del cuidado de personas, los servicios sociales municipales y la Agencia de Seguros para Empleados.

Un estudio de caso innovador muestra cómo la aplicación de las políticas de acoso sexual puede ser vigilada de cerca en el sector agrícola:

- ▣ **El Estudio de caso 11 de la UITA:** Los sistemas orientados al trabajador, oportunos, receptivos, de responsabilidad y aplicación libres de represalias, son elementos centrales de los enfoques más efectivos para combatir

la violencia contra las mujeres. En el Estado de Florida, Estados Unidos, una campaña de 16 años para afirmar los derechos de las recolectoras de tomates ha creado un ambiente de trabajo prácticamente libre de acoso sexual. Las mujeres en los campos de tomates de Immokalee, mayormente trabajadoras migrantes provenientes de América Central, habían sido frecuentemente atacadas física y sexualmente, incluso en el transporte hacia los campos. En respuesta, mediante el Programa de Alimentos Justos, la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW por sus siglas en inglés) presentó protecciones concretas y aplicables contra la violencia de género como un aspecto de los derechos laborales y su ejecución. El convenio con los productores y compradores estableció un centro de atención telefónica de 24 horas que permitía que los trabajadores denunciaran las violaciones de sus derechos. También preveía la investigación y reparación inmediata, y la introducción de la educación de trabajador a trabajador durante su tiempo en la empresa para permitir que las mujeres y los hombres hablaran a otras mujeres sobre nombrar y poner fin al acoso sexual y al abuso verbal. El efecto general es que la tolerancia cero se ha traducido a casi cero evidencias de violencia de género en los campos.

## 5.9 La violencia doméstica como un problema del mundo del trabajo

La violencia doméstica es un problema relativamente nuevo de negociación en el lugar de trabajo. Claramente, el hecho de reconocer la interconexión entre el trabajo y la vida privada, tiene el efecto de ampliar el alcance de la relación laboral.<sup>94</sup> Los sindicatos nacionales y mundiales reconocen que los sindicatos pueden desempeñar un papel en la identificación, prevención y apoyo a los trabajadores que son víctimas de violencia doméstica. Diversos sindicatos subrayan la importancia de comprender que una cultura de discriminación, explotación y violencia contra las mujeres en el trabajo está estrechamente relacionada con una cultura societal más amplia, donde el patriarcado y la desigualdad de

<sup>93</sup> ILO, Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: guide book. Disponible en: [http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_249296/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_249296/lang-en/index.htm)

<sup>94</sup> Pillinger, Schmidt & Wintour, op cit.

las relaciones de género no pueden separarse de la violencia doméstica/intima de pareja.

La violencia doméstica afecta el bienestar y la salud de las víctimas, la asistencia al trabajo, la productividad y la seguridad. También puede tener repercusiones en la seguridad en el trabajo, por ejemplo cuando una víctima de violencia doméstica es acechada o acosada por el abusador en el lugar de trabajo, con consecuencias para su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo. Se ha demostrado que la violencia doméstica genera historias de interrupción laboral, altas tasas de ausentismo, bajos ingresos personales, frecuentes cambios de trabajo y más empleos en trabajo ocasional o a tiempo parcial. Si se puede ayudar a que una mujer mantenga su trabajo, ello puede prevenirla de encontrarse atrapada en una relación violenta por razones financieras. También mantiene abierto un camino para las mujeres que quieren escapar de una relación violenta.

### Los costos de la violencia doméstica para los empleadores

Un informe sobre la Violencia Familiar y la Industria Minorista Australiana preparado por la Asociación Nacional de Minoristas (NRA por sus siglas en inglés)<sup>95</sup>, encontró que casi 7 por ciento de la fuerza laboral minorista experimentó alguna forma de violencia doméstica durante 2014-2015, que se estima ha costado a la industria minorista más de \$65.000 millones durante ese tiempo. Actualmente el NRA está alentando a sus miembros a ofrecer a los trabajadores afectados licencia con goce de haber por violencia doméstica, y participará en un programa piloto DV Work Aware financiado por el gobierno.

Un informe publicado por el Ministerio de Justicia del Canadá estimó que el impacto económico total de la violencia doméstica en los empleadores era de \$78 millones (54 millones de euros) en 2009.<sup>96</sup> En los Estados Unidos, un aproximado de 8 millones de días al año se deja de trabajar debido a la violencia doméstica, a un costo para la economía de \$2.500 millones (2.300 millones de euros) en pérdidas de productividad. En Nueva Zelanda, una reciente investigación muestra que la violencia doméstica cuesta a los empleadores \$368 millones (243 millones de euros) al año, que podría evitarse mediante protecciones en el lugar de trabajo.

El abuso doméstico cuesta a la economía del Reino Unido 1.900 millones de libras esterlinas (2.200 millones de euros) en resultados económicos perdidos cada año y conlleva a disminuir la productividad, aumentar el ausentismo y aumentar la rotación de empleados.

El UNI da un ejemplo de las mujeres en la India, que se cree pierden un promedio de cinco jornadas laborales remuneradas por cada incidente de violencia íntima de pareja, mientras en Uganda, cerca de 9 por ciento de los incidentes violentos obligan a las mujeres a tomarse el tiempo libre con goce de haber, lo que equivale a 11 días al año.

En Marruecos, el cálculo de gastos corrientes para poder acceder a los servicios, incurridos por las mujeres víctimas de violencia puede llegar a ser tan alto como US\$157, cuando algunas de ellas ganan tan poco como US\$7,50 por día en el sector agrícola.

<sup>95</sup> Asociación Nacional de Minoristas (2016) Family Violence and the Australian Retail Industry: Industry Report. Disponible en: [http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV\\_Mar2016\\_Final.pdf](http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf)

<sup>96</sup> Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012) An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, Ministerio de Justicia, División de Estadísticas e Investigación.

El lugar de trabajo puede, por lo tanto, jugar un papel sumamente importante para prevenir la violencia doméstica. En evidencia dada en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo de 2016, Vicky Smallman del Congreso del Trabajo de Canadá declaró que:

Los sindicatos no están sugiriendo que los lugares de trabajo pueden sustituir a los servicios comunitarios y del gobierno, sino que el lugar de trabajo es una parte fundamental de un enfoque integral. Nuestra experiencia ha demostrado que los lugares de trabajo pueden desempeñar una función vital para reconocer y responder a la violencia doméstica en el trabajo, interrumpiendo el aislamiento que acrecienta el abuso, proporcionando apoyo, de manera que los trabajadores puedan mantener sus puestos, y asegurando que se ponga en marcha un plan de seguridad para el trabajador y otras personas en el lugar de trabajo. Cuando los empleadores y el lugar de trabajo no están preparados, la experiencia ha demostrado que la violencia aumenta pudiendo llegar aún hasta la muerte, incluyendo el homicidio/suicidio en el trabajo. Los casos destacados y trágicos han llevado a tener avances en la negociación colectiva y la legislación en diversas partes del Canadá. La prevención, entonces, viene en forma de una pronta intervención, apoyo y seguridad en el lugar de trabajo.

A la fecha se han llevado a cabo seis encuestas nacionales a gran escala en Australia, el Canadá, Nueva Zelanda, Filipinas, Turquía y el Reino Unido<sup>97</sup>, proporcionando clara evidencia del impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. En promedio, un tercio de los trabajadores denunciaron que habían sido objeto de violencia doméstica en algún momento de sus vidas. Alrededor de la mitad de las víctimas de violencia doméstica sintieron que su rendimiento laboral había sido afectado negativamente, y tres de cada cuatro tuvieron dificultades para concentrarse mientras estaban en el trabajo. Las encuestas señalan la importancia de las medidas para atender, en el lugar de trabajo, las necesidades de las víctimas de violencia doméstica, a fin de atenuar su impacto en la salud, bienestar y seguridad de las víctimas, así como su asistencia al trabajo, rendimiento y productividad.

Actualmente se están llevando a cabo nuevas encuestas en otros países, con el apoyo de las GUF y el Centro de Investigación y Educación sobre la Violencia contra las Mujeres y los Niños, con sede en la Universidad de Western Ontario, Canadá. Éstas incluyen una encuesta multinacional llevada a cabo en

colaboración con el UNI y las encuestas en Mongolia y Taiwán, provincia de China, con el ACTU, mientras la ITF está trabajando para llevar a cabo encuestas nacionales en Egipto y Túnez.

➔ **Ejemplo:** La primera encuesta nacional llevada a cabo en Australia por la Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse en la Universidad de Nueva Gales del Sur<sup>98</sup> fue respondida por más de 3.600 miembros del sindicato. Los hallazgos de la encuesta abrieron el camino para los convenios contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo, incluyendo la licencia con goce de haber, la protección y las modalidades de trabajo flexible. Otra encuesta llevada a cabo por la Universidad de Western Ontario y el Congreso del Trabajo de Canadá,<sup>99</sup> respondida por 8.429 encuestados, reforzó la importancia de las políticas y las prácticas sobre violencia doméstica en el lugar de trabajo, incluyendo los convenios colectivos, en prevención de la violencia doméstica. Los hallazgos de la encuesta indican que un tercio de los trabajadores canadienses han sido objeto de violencia doméstica y, a más de la mitad de ellos, la violencia ha continuado en su trabajo. Entre aquéllos expuestos a la violencia doméstica, 81 por ciento denunciaron que ésta repercutió negativamente en el rendimiento de su trabajo.

Las cláusulas sobre violencia doméstica se iniciaron en Australia, donde la primera de dichas cláusulas se negoció con éxito entre las Autoridades Victorianas del sindicato Australian Services Union y la Subdivisión de Servicios y el Consejo de Surf Coast Shire en 2010 (Surf Coast Shire Council Enterprise Agreement 2010-2013). Entre otros asuntos, la cláusula estipulaba hasta 20 días de licencia doméstica con goce de haber. Para el 2015, 944 convenios contenían una cláusula sobre violencia doméstica. Éstos incluían a 804.649 empleados, principalmente del sector privado, a lo largo de una diversidad de industrias (venta al por menor, transporte público, banca, educación, manufactura,

<sup>97</sup> Para mayor información sobre las encuestas véase: <http://dvwatworknet.org/research/national-surveys>

<sup>98</sup> McFerran, L. (2011) Seguras en Casa, Seguras en el Trabajo. Encuesta nacional sobre la violencia doméstica y el lugar de trabajo (2011). Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.

<sup>99</sup> Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. con el Congreso del Trabajo de Canadá. (2014). Can Work be Safe, When Home Isn't? (¿El trabajo puede ser un sitio seguro, cuando la casa no lo es?) Primeros hallazgos de una encuesta pan-canadiense sobre la violencia doméstica y el lugar de trabajo. Londres, EN: Centro de Investigación y Educación sobre la Violencia contra las Mujeres y los Niños. Disponible en: [http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/DVWork\\_Survey\\_Report\\_2014\\_EN.pdf](http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/DVWork_Survey_Report_2014_EN.pdf)



aerolíneas y servicios marítimos), y también incluía a algunos de los más grandes empleadores del país.<sup>100</sup> Las estrechas alianzas entre sindicatos, expertos y el movimiento de mujeres, la disponibilidad de una “cláusula modelo” y el compromiso de los representantes del sindicato, fueron factores críticos para facilitar convenios exitosos.<sup>101</sup> En 2015, un caso histórico sobre la violencia doméstica y el trabajo [Ms

L. Moghimi v. Elina Construction and Developing Group Pty. Ltd. [2015] FWC 4864, 23/08/2015] llevó a que la Comisión Trabajo Justo en Australia (FWA por sus siglas en inglés) ordenara que un empleador pague la máxima indemnización a una víctima de violencia doméstica que fue injustamente destituida porque sus empleadores alegaron que ellos no podían protegerla de su pareja que trabajaba en la misma oficina; exigiendo así que los empleadores asumieran un “deber de diligencia adicional” por las víctimas de violencia doméstica en el trabajo.

En el Canadá, los sindicatos y empleadores han negociado una diversidad de convenios en el lugar de trabajo para prevenir y enfrentar la violencia doméstica. El tema también está cobrando

**100** McFerran, L. (2016) Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016. Disponible en: [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mc\\_erran-domestic-violencia-lugar-de-trabajo-issue-australian-developments.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mc_erran-domestic-violencia-lugar-de-trabajo-issue-australian-developments.pdf)

**101** Baird, M., McFerran, L., y Wright, I., (2014) An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave. Revista de Relaciones Laborales. Abril 2014 vol. 56 no. 2 190-207



© ILO/ M. Crozet

importancia en las campañas del sindicato en pro de la legislación a nivel federal y provincial. En el Canadá, algunos casos de perfil alto de violencia contra las mujeres y, últimamente, la investigación sobre la extensión de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, han ayudado a llamar la atención pública sobre estos temas. El Congreso del Trabajo de Canadá está participando activamente en la educación del sindicato, ejerciendo presión para un cambio legislativo y demandas de negociación colectiva para abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La estrategia de negociación colectiva proporciona siete principios a ser adoptados por los negociadores, junto con el lenguaje modelo para los convenios colectivos. Uno de los siete principios es negociar la Defensa de las Mujeres para apoyar a las trabajadoras que están siendo objeto de violencia doméstica. El Congreso del Trabajo de Canadá ha señalado al Programa de Defensoras de las Mujeres de Unifor (véase el estudio de caso) como un ejemplo de mejor práctica para los sindicatos en todo Canadá.

El estudio de la CES, próximo a ser publicado, “Seguras en Casa, Seguras en el Trabajo” actualmente está documentando la acción del sindicato para abordar el impacto de la violencia doméstica en el trabajo y está mostrando cómo los sindicatos pueden apoyar activamente a las víctimas y prevenir la violencia doméstica. Las acciones sindicales incluyen la formulación de cláusulas modelo sobre la violencia doméstica para ser adoptadas por el gobierno local y el sector salud en el Reino Unido, la elaboración de políticas sobre el lugar de trabajo para ser adoptadas por las empresas multinacionales en varios países, la introducción de cláusulas en los planes de igualdad en el lugar de trabajo en España, y el cabildeo del sindicato para la introducción de leyes que estipulen tres meses de licencia por violencia doméstica en Italia, que las víctimas de violencia doméstica pueden tomar de manera flexible. Algunos sindicatos están negociando con las autoridades locales para que se incluyan cláusulas en los convenios colectivos cuando se presenten para la renovación, como por ejemplo en Italia y Bulgaria.<sup>102</sup>

Los sindicatos y los empleadores en el Reino Unido están involucrados en negociar las cláusulas sobre violencia doméstica en los convenios colectivos

y mediante políticas sobre el lugar de trabajo, especialmente en el sector público, en la asistencia médica y el gobierno local. El Congreso de Sindicatos (TUC por sus siglas en inglés) ha preparado una guía para los sindicatos y los empleadores, y el sindicato del sector público UNISON ha preparado un modelo de convenio del lugar de trabajo y directrices sobre la violencia doméstica como un asunto del sindicato.<sup>103</sup> Algunos empleadores del Reino Unido han elaborado políticas y/o proporcionado orientación sobre cómo dar apoyo a las víctimas de violencia doméstica, un ejemplo de las cuales damos a continuación:

→ **Ejemplo:** Una política sobre la violencia doméstica, acordada entre la Coop (cadena de venta al por menor) y el sindicato de trabajadores de tiendas USDAW, establece las obligaciones mediante las cuales la empresa debe proporcionar información a los gerentes de línea y de RR.HH. con respecto a las víctimas y los perpetradores de abuso doméstico; dar apoyo a las víctimas, tales como tiempo libre para ir a las reuniones o para recibir consejería; proporcionar apoyo a los perpetradores que buscan ayuda de manera voluntaria; proporcionar formación para generar conciencia sobre la violencia doméstica y asegurar la comprensión de la política y la orientación, y las funciones de los gerentes de línea, de RR.HH. y el Programa de Apoyo al Empleado.

Algunos sindicatos, conjuntamente con las ONG y las organizaciones de mujeres, han participado activamente en campañas para que la licencia por violencia doméstica se incluya en la legislación, por ejemplo en Italia, España, Filipinas, Australia y el Canadá. En Filipinas, por ejemplo, se concede licencia a las mujeres que trabajan en el sector privado que son víctimas de la violencia, como se define en la Ley de la República No. 9262, incluyendo la licencia para asistir a citas médicas y legales. Además de otras licencias con goce de haber bajo las leyes laborales existentes, la política de la empresa y/o el CNC, la víctima tiene derecho a una licencia de hasta de 10 días (Normas Generales del Trabajo en Filipinas). En España, la Ley Orgánica 1/2004 (artículo 21) incluye disposiciones para apoyar a las víctimas de la violencia doméstica

<sup>102</sup> Más resultados detallados del Estudio de la CES, presentados en forma de once estudios de caso por país y un informe de síntesis, que deben estar terminados para comienzos de 2017, serán presentados en una conferencia europea a celebrarse en Madrid en noviembre de 2016.

<sup>103</sup> TUC (2002) Domestic Violence: A Guide for the Workplace (TUC, 2002); Unison (2014) Domestic violence and abuse: a trade union issue; UK trade union UNISON's Model Domestic violence and abuse policy, with model definition: <http://www.ituc-csi.org/unison-model-domestic-violence-and>

en el trabajo mediante jornadas laborales flexibles y reducidas, licencia con goce de haber y cambio de local de trabajo. En Italia, la Ley sobre Empleos de 2016 incluye una disposición para una licencia de tres meses con goce de haber para las víctimas de violencia doméstica, que puede tomarse flexiblemente durante

un período de tres años. La legislación está basada en los mismos principios establecidos para la licencia por maternidad. Los sindicatos en Italia y España hablan de la importancia de la legislación al permitirles negociar las disposiciones de las políticas y, en algunos casos, ampliar lo que está estipulado en la legislación.

### Red sobre Violencia Doméstica en el Trabajo

La Red sobre Violencia Doméstica en el Trabajo (DV@WorkNet),<sup>104</sup> una red de sindicatos (incluyendo las GUF, la CSI y los sindicatos nacionales), académicos, organizaciones de empleadores y expertos en violencia doméstica, se estableció en el año 2014 para generar conciencia sobre la violencia doméstica en el trabajo, y para introducir medidas legales y laborales a fin de apoyar a las mujeres en sus lugares de trabajo, las cuales están siendo objeto de violencia doméstica. La DV@WorkNet sostiene que:

“La violencia doméstica es una manifestación de la desigualdad de género y la discriminación sistémica basada en el género. No todos los perpetradores son hombres ni todas las víctimas son mujeres. Al mismo tiempo, la investigación de más de 30 años en todo el mundo indica claramente que la violencia doméstica la ejercen principalmente los hombres contra su pareja de sexo femenino o su expareja. Nuestro análisis de género reconoce que las normas, roles y expectativas de masculinidad y feminidad, socialmente atribuidos, que afectan las relaciones íntimas y las estructuras familiares, son integrales al uso y experiencia de la violencia y el abuso, ya sea perpetrados por hombres o por mujeres.”<sup>105</sup>

### Base de los Principios de Unidad DV@WorkNet

#### Meta

Difundir los conocimientos sobre la violencia doméstica y sus repercusiones en los trabajadores y en el lugar de trabajo.

#### Juicios de valor

1. La violencia doméstica es una manifestación de la desigualdad de género y la discriminación sistémica basada en el género. No todos los perpetradores son hombres ni todas las víctimas mujeres. Al mismo tiempo, la investigación de más de 30 años en todo el mundo indica claramente que la violencia doméstica es perpetrada principalmente por los hombres contra su pareja de sexo femenino o su expareja. Nuestro análisis de género reconoce que las normas, roles y expectativas socialmente atribuidos de masculinidad y feminidad, que afectan las relaciones íntimas y las estructuras familiares, son integrales al uso y la experiencia de la violencia y el abuso, ya sea perpetrados por hombres o por mujeres.<sup>106</sup>
2. Todo ser humano tiene derecho a vivir libre de violencia doméstica en la casa y en el trabajo.
3. Las víctimas y los perpetradores de violencia doméstica merecen tener acceso al apoyo, servicios e intervenciones que les garantizarán la seguridad y les permitirá vivir libres de violencia.

#### Principios de Trabajo

1. La violencia doméstica puede afectar la asistencia, el rendimiento y la seguridad en el trabajo de los trabajadores y sus colegas.
2. La violencia doméstica impacta negativamente la productividad de los lugares de trabajo.
3. La violencia doméstica es un problema del lugar de trabajo que requiere respuestas industriales/del lugar de trabajo aplicables y normalizadas.

#### Las estrategias para abordar la violencia doméstica en el trabajo incluyen:

1. Negociar las cláusulas sobre violencia doméstica en los convenios colectivos
2. Incluir las protecciones contra la violencia doméstica en la legislación laboral
3. Incluir las protecciones contra la discriminación relacionadas con la violencia doméstica en la ley antidiscriminación
4. Incluir y fortalecer las protecciones para los trabajadores que son víctimas de violencia doméstica en la ley sobre de seguridad y salud en el trabajo
5. Desarrollar materiales y recursos educativos y de formación.

<sup>104</sup> <http://www.dvatworknet.ca/>. Para mayor información véase la Red sobre Violencia Doméstica en el Trabajo (2016) Nota de Información. El impacto de la violencia doméstica en los trabajadores y en el lugar de trabajo. Reunión de expertos de la OIT relativa al Convenio sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

<sup>105</sup> DV@WorkNet principles and values (Principios y Valores), adaptado de la Carta del Director General (CEL 41) sobre violencia de género, Servicio Nacional de Salud (NHS) Escocia, 2008. Disponible en: <http://www.dvatworknet.ca/>

<sup>106</sup> Adaptado de la Carta del Director General (CEL 41) sobre violencia de género, NHS Escocia, 2008



Muchos sindicatos han organizado eventos para debatir y hacer campañas contra la violencia que afecta a las mujeres, y han participado en iniciativas del gobierno y de otros organismos de la sociedad civil para combatir dicha violencia. Los estudios de caso muestran que muchas GUF, la CSI y los sindicatos individuales realizan campañas y labores de sensibilización en la celebración anual del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), y por ende destacan las consecuencias de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Los sindicatos globales proporcionan apoyo y recursos para los afiliados, por ejemplo, bajo el Programa de Acción por Igualdad de la UITA, que busca abordar el problema de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres, con énfasis especial en la violencia doméstica y la violencia en el lugar de trabajo. Incluir la violencia de género en el programa de seguridad y salud en el trabajo, es una manera de incluir estos problemas en el programa de transversalización que afecta a todos los trabajadores.

El UNI ha elaborado el Apoyo práctico en el lugar de trabajo sobre violencia doméstica (véase el cuadro siguiente),<sup>107</sup> señalando los principios básicos y un modelo de convenio/declaración. Establece una licencia adicional especial con goce de haber y trabajo flexible para las personas que están siendo objeto de violencia doméstica; ofrece confidencialidad, planificación de la seguridad en el lugar de trabajo, derivación a los servicios de apoyo de especialistas, provisión de una formación adecuada y de contactos designados en el lugar de trabajo, tales como representantes del sindicato o representantes de seguridad y salud.

### Apoyo Práctico en el Lugar de Trabajo sobre Violencia Doméstica del UNI – Principios Básicos <sup>108</sup>

[Nombre de la empresa] se compromete a conceder el siguiente apoyo y los derechos para ayudar a las personas a romper el ciclo de violencia doméstica:

**Licencia adicional especial con goce de haber** para las personas que son objeto de violencia familiar o doméstica

La confidencialidad de los datos de las personas se garantizará y respetará

Las estrategias de **planificación de la seguridad en el lugar de trabajo** para garantizar la protección de los individuos se desarrollarán y serán claramente comprendidas por las partes interesadas

La **derivación** de las personas a los servicios de apoyo adecuados contra la violencia doméstica

Provisión de una **formación** adecuada y tiempo libre con goce de haber para que las personas de contacto designadas (incluyendo a los representantes del sindicato o los representantes de seguridad y salud, si fuera necesario) realicen las funciones acordadas.

Las personas con derecho a licencia por violencia doméstica también podrán tener acceso a **normativas laborales flexibles** cuando corresponda

Las personas estarán **protegidas contra la discriminación o las acciones adversas** en base a su divulgación, la experiencia que ellas han tenido, o la experiencia que han percibido sobre la violencia doméstica

Las GUF y la CSI sostienen que la violencia doméstica, como problema en el lugar de trabajo, es un asunto crítico para los sindicatos, quienes deberán desempeñar un rol esencial en la identificación, prevención y apoyo a los trabajadores que son víctimas de tales abusos.

En resumen, muchos de estos estudios de caso muestran las interconexiones entre la violencia en el hogar, en lugares públicos y en el trabajo, y apuntan a la sensibilización, las campañas y la promoción, que han ayudado a transformar la negociación del sindicato, las agendas políticas y de promoción. Algunos sindicatos recién han empezado a tratar el problema, mientras que otros han estado haciendo

<sup>107</sup> UNI Break the Circle Policies for affiliated unions: [http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violenciapolicias\\_en.pdf](http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violenciapolicias_en.pdf)

<sup>108</sup> UNI Breaking the Circle Policies for UNI affiliated unions: [http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violenciapolicias\\_en.pdf](http://www.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violenciapolicias_en.pdf)



campana y sensibilizando sobre la violencia doméstica durante muchos años. Otros sindicatos han ido más lejos, especialmente en Australia y el Canadá, al negociar acuerdos en el lugar de trabajo y hacer promoción en el lugar de trabajo. Esta tendencia emergente no sólo reconoce que la prevención de la violencia doméstica es un asunto del lugar de trabajo y que el lugar de trabajo está estrechamente vinculado a la familia y la comunidad, sino que también existen mayores beneficios comerciales para los empleadores al retener a los trabajadores que son víctimas de violencia doméstica. Algunos casos, sin embargo, demuestran que existe resistencia de algunos empleadores en aceptar que la violencia doméstica es un problema del lugar de trabajo. El UNI, por ejemplo, menciona este hecho con respecto a los esfuerzos del sindicato para destacar la violencia doméstica como un problema del mundo del trabajo en el sector de la banca en el Brasil.

Los siguientes estudios de caso dan ejemplos de cómo los sindicatos han abordado el problema de la violencia en el trabajo en su organización, sus campañas y en la negociación colectiva.

- ❑ **El Estudio de caso 4 de la CSI (Australia)** documenta el trabajo innovador hecho por los sindicatos del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) y los sindicatos australianos en la puesta en práctica de cláusulas sobre violencia doméstica en el trabajo, incluyendo la licencia con goce de haber, y la planificación de seguridad y apoyo para las víctimas. Estos derechos fueron incorporados en la Política del Congreso de 2012 y todos los afiliados fueron instados a incluir la cláusula sobre violencia doméstica en su pliego de reclamos común. Para marzo de 2016, habían 1.234 convenios actuales del sindicato con una cláusula sobre violencia doméstica abarcando 1.004.720 trabajadores. Los sindicatos reconocen la importancia de establecer derechos para las víctimas de violencia doméstica en la ley, ya que la implementación de los convenios colectivos varían y los empleadores en algunos sectores aún se resisten, a pesar de los claros beneficios económicos. Actualmente el ACTU está ejerciendo presión para tener disposiciones legales sólidas y un moderno reclamo de indemnización, que, si tiene éxito, dará a los trabajadores derecho a licencia con goce de haber por violencia doméstica.

- ❑ **El Estudio de caso 3 de la ICM, Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos Unidos (USW) (Canadá),** muestra cómo los resultados de una encuesta pancanadiense sobre la experiencia de los trabajadores con respecto a la violencia doméstica, llevada a cabo por el Congreso del Trabajo de Canadá, condujo al USW a empezar la negociación, la promoción en el lugar de trabajo, la acción política, la capacitación contra la violencia y el cambio cultural en el lugar de trabajo. Actualmente el USW está poniendo en práctica un programa de capacitación para los representantes del lugar de trabajo con el fin de equiparlos con las habilidades para que identifiquen la violencia doméstica y respondan de forma sensible.

- ❑ **El Estudio de caso 1 de la ITF (Canadá)** describe un programa innovador de Unifor, el Programa de Defensoras de las Mujeres, un buen ejemplo de una iniciativa conjunta del sindicato y la gerencia para prevenir y abordar la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Los representantes del lugar de trabajo especialmente capacitados proporcionan un apoyo confidencial a las mujeres afectadas por el acoso en el lugar de trabajo, así como por la violencia doméstica y otras formas de violencia que se ejercen fuera del lugar de trabajo. Este exitoso programa ayuda a crear lugares de trabajo saludables, respetables y seguros y, lo más importante, vincula el lugar de trabajo con la comunidad/familia.

- ❑ **El Estudio de caso 3 del UNI (España)** subraya la importancia de incluir medidas laborales para prevenir y combatir la violencia doméstica, en la legislación sobre los Planes de Igualdad de la empresa (exigidos bajo la Ley Orgánica 1/2004). Muestra cómo en algunas empresas esto ha constituido la base para los acuerdos y políticas laborales sobre la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo, incluyendo las disposiciones para la licencia con goce de haber y el apoyo para las víctimas.

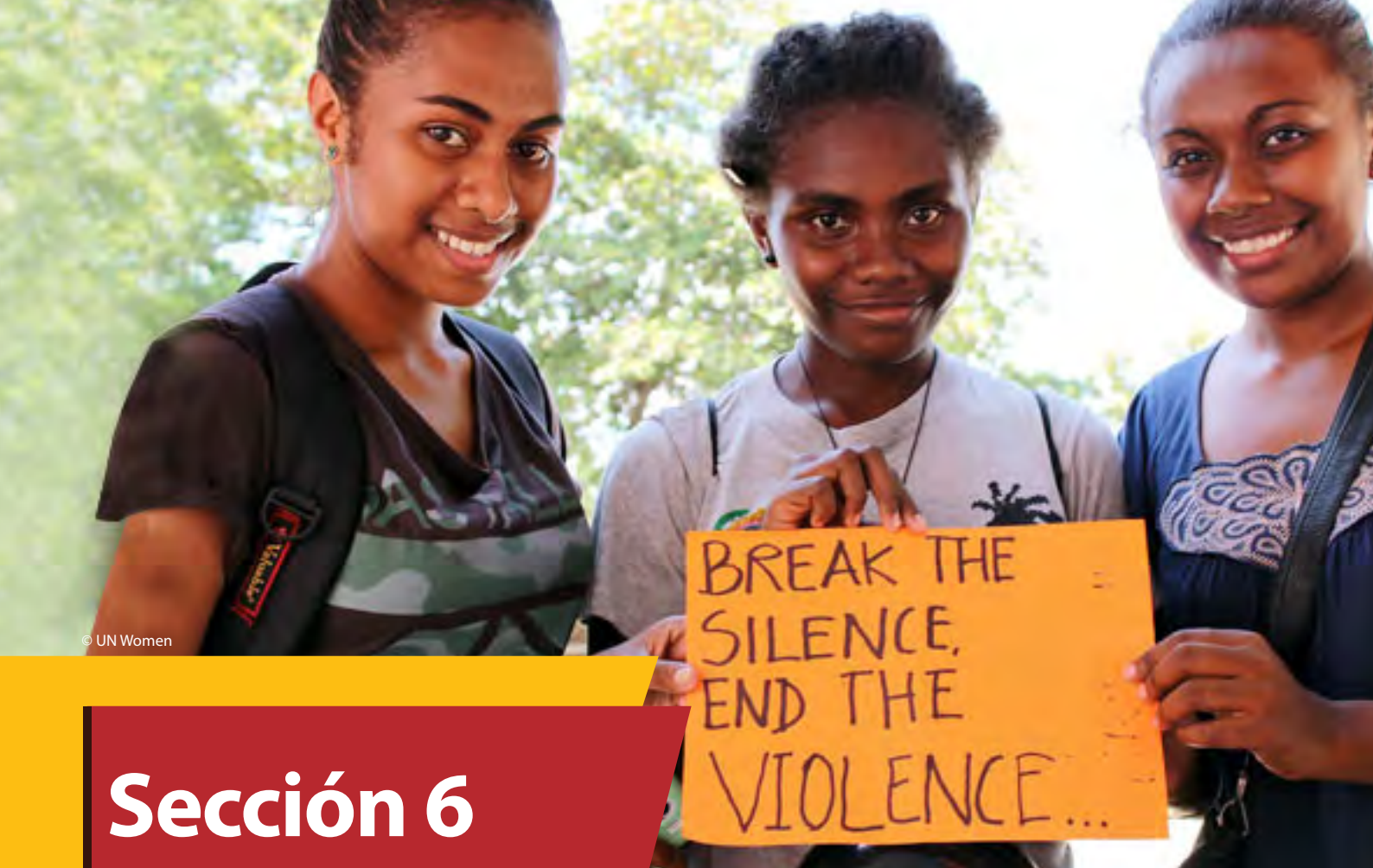
- ❑ **El Estudio de caso 5 del UNI (Sudáfrica)** destaca la necesidad de un buen marco legislativo sobre la violencia doméstica, así como un sistema funcional de relaciones laborales. Ello permite a los sindicatos, en este caso, el Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración e Industrias Afines,

ganar ventaja al negociar los convenios colectivos, incluyendo cláusulas sobre violencia doméstica, licencia y asistencia, apoyo y consejería para las víctimas de la violencia doméstica. Estas disposiciones también pueden integrarse en los programas de apoyo, y las políticas y programas sobre el VIH/SIDA.

▣ **El Estudio de caso 7 de la UITA (Pakistán)**

documenta las acciones sindicales para abordar la violencia contra las mujeres y cómo el tema de la violencia doméstica, incluyendo los asesinatos por honor, han sido presentados durante la capacitación de las mujeres que son miembros del sindicato. Esto conllevó a que el Sindicato Sindh Haryani Sindi empezara a generar conciencia entre los miembros masculinos y femeninos del sindicato con el objetivo de cambiar la arraigada cultura de violencia contra las mujeres.





## Sección 6

# Promoción y campañas sindicales nacionales y mundiales sobre la violencia y el acoso

### 6.1 Promoción y campañas sindicales nacionales

Los estudios de caso muestran el importante papel que desempeñan los sindicatos al hacer campañas para crear una mayor conciencia, mejorar la protección en el lugar de trabajo, y por el derecho de sindicación y negociación de convenios sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Un aspecto relevante del trabajo de los sindicatos al desafiar todas las formas de violencia es su asociación con las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y las ONG. Los estudios de caso demuestran que las organizaciones de mujeres, de los derechos humanos y de la sociedad civil, así como las ONG, juegan un papel fundamental para empoderar a las mujeres y documentar las violaciones de sus derechos. Existen buenos ejemplos en muchos de los estudios de caso sobre cómo han trabajado los sindicatos en estrecha colaboración con estas organizaciones para sensibilizar y hacer campañas para terminar con la



violencia contra las mujeres. Muchos sindicatos ven este hecho como crucial, debido a que la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, la familia, la comunidad y los lugares públicos, está íntegramente vinculada.

Las secciones femeninas de los sindicatos nacionales y globales tienen una larga trayectoria de participación en campañas de gran envergadura con las organizaciones de mujeres y las ONG. Además de llevar a cabo campañas nacionales, muchos sindicatos participan en campañas mundiales como parte del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) y los 16 Días de activismo contra la violencia de género. Los sindicatos también juegan un papel esencial en la sensibilización sobre la violencia y el acoso en el trabajo. En todo el mundo los sindicatos han elaborado directrices, pautas, folletos y otros recursos para sensibilizar a los miembros, negociadores, público en general y empleadores sobre la violencia y el acoso en el trabajo, a menudo con un enfoque en el acoso sexual.<sup>109</sup>

A continuación brindamos una selección de ejemplos de campañas sindicales para abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

- ❑ **El estudio de caso 3 de la ISP (Argentina)**  
detalla cómo el sindicato de salud CICOP ha participado en campañas nacionales y manifestaciones sobre la violencia contra las mujeres. Después de un aumento de asesinatos y ataques violentos a mujeres y niñas, se llevaron a cabo manifestaciones masivas en todo el país. Los sindicalistas se unieron a grupos de mujeres y activistas para solicitar una medida decisiva del gobierno para prevenir la violencia contra las mujeres y los niños.
- ❑ **El estudio de caso 1 de la ITF (Canadá)**  
muestra cómo el Programa de Defensoras de las Mujeres de Unifor (Canadá) ha forjado

fuertes vínculos con organizaciones de mujeres y de otro tipo para combatir la violencia doméstica en la comunidad. El sindicato ha participado en campañas y actividades de promoción para la inclusión de un derecho de licencia por violencia doméstica en la legislación federal y provincial y en el Código del Trabajo de Canadá.

- ❑ **El estudio de caso 2 de la CSI (Chile)**  
describe la muy exitosa campaña “Agenda de Género” de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) que se lanzó en 2012. La campaña se ha centrado en cinco temas: la violencia en el lugar de trabajo y en el hogar, la información sobre los derechos de las mujeres, el cuidado de los niños, el intercambio de responsabilidades familiares (C156) y la igualdad de remuneración. Cuando se trata de la erradicación de la violencia contra las mujeres en el trabajo, la campaña insiste especialmente en la necesidad de tener mecanismos de respuesta eficaces, y sanciones para hacer frente a los perpetradores. La campaña ha conseguido aumentar la sensibilización con respecto a la violencia y el acoso en el trabajo y ha fomentado que las mujeres denuncien los casos de violencia y acoso sexual.
- ❑ **El estudio de caso 2 de la ITF (India)**  
documenta la campaña del MSTKS para abordar la violencia contra las mujeres en el transporte. El proyecto, apoyado por la ITF, implicó una estrategia de campañas, investigación, encuestas, formación, sensibilización y comunicación. El proyecto ha tenido un éxito especial en conseguir la sensibilización de las conductoras de autobús. Un factor de éxito, destacado anteriormente en el presente informe, fue que obtuvo apoyo general mediante la formación de una alianza de los sindicatos del transporte, las asociaciones de pasajeros y las ONG, e incluyó una campaña conjunta sindicato/comunidad para acabar con la violencia contra las mujeres en el transporte.
- ❑ **El estudio de caso 4 de la ITF (Bulgaria)**  
ilustra la campaña exitosa e innovadora ejecutada por el sindicato de transporte FTTUB para acabar con la violencia contra las mujeres en el sector transporte. Entre los materiales de la campaña se incluyó un folleto titulado “¡No a la violencia contra las mujeres en el

<sup>109</sup> Véase por ejemplo, CUPE Violence Prevention Kit <http://cupe.ca/violence-workplace>; CUPE guide <http://cupe.ca/stop-harassment-guide-cupe-locals>. Tras las revelaciones de acoso sexual generalizado en el sector público de Tanzania, la independiente Secretaría de Ética publicó unas directrices que supervisan la ética en las autoridades públicas. Éstas incluyeron medidas extremas por “sexoextorsión”: cuando un funcionario ejerce poder para explotar sexualmente a alguien, a cambio de un servicio de su puesto de autoridad. TAMWA, un grupo de derechos de la mujer con sede en Dar es Salaam informó recientemente que hasta un 89 por ciento de las mujeres en el sector público habían padecido alguna forma de acoso sexual mientras buscaban trabajo o un ascenso, o buscaban un servicio.



© ITUC

trabajo!", y los autoadhesivos que decían "Pare con la violencia de género en el trabajo", que fueron exhibidos en material rodante y en áreas públicas. En su campaña más reciente, el sindicato ha solicitado un Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, vinculando el FTTUB a las campañas de la CSI y la ITF en apoyo a un Convenio de la OIT.

- ❑ **El estudio de caso 1 del UNI (Brasil)** describe la acción realizada por la CONTRAF y los sindicatos de trabajadores bancarios para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo en el sector bancario/financiero. Ellos lanzaron recientemente una campaña contra la intimidación en el trabajo con el objetivo específico de advertir a los trabajadores que el acoso sexual es un delito, bajo la Ley 10.240/2001, y de fomentar que los trabajadores bancarios formulen su queja al sindicato sobre los casos de intimidación y acoso sexual.
- ❑ **El estudio de caso 5 del UNI (Sudáfrica)** describe los esfuerzos del Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio,

Restauración y Actividades Afines para establecer los comités de género/mujeres en la empresa y los coordinadores para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, y cómo el sindicato se involucra en campañas comunitarias más amplias para combatir la violencia contra las mujeres. La sección femenina del SACCAWU juega un rol importante al garantizar que la violencia de género se aborde mediante campañas y actividades de promoción, y al representar a las mujeres que han padecido violencia de género y traumas. El establecimiento de comités de mujeres en la empresa y coordinadores en el SACCAWU ha funcionado bien al garantizar que las campañas se lleven a cabo en forma efectiva a nivel del lugar de trabajo.

- ❑ **El estudio de caso 6 del UNI (Nepal)** detalla cómo el Comité de Mujeres del UNI NLC ha estado coordinando las campañas de sensibilización sobre el acoso en el lugar de trabajo y las maneras de combatirlo. Los sindicatos participan en la sensibilización y promoción para contrarrestar la violencia

contra las mujeres como parte de la “Campaña romper el silencio” del UNI en coordinación con otras organizaciones, incluyendo la Comisión Nacional de Mujeres.

- ❑ **El estudio de caso 1 de la UITA (Suecia)** describe cómo el Sindicato Sueco de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes ha estado haciendo campañas por empleos seguros, así como para abordar el problema del acoso sexual como un tema de seguridad y salud en el lugar de trabajo. El HRF también está involucrado en campañas más extensas para informar al público sobre el sexismo y cómo se puede prevenir.
- ❑ **El estudio de caso 6 de la UITA (Myanmar),** de la Federación Agrícola de Myanmar (AFFM por sus siglas en inglés), provee un nuevo ejemplo de realización de campañas y sensibilización sobre la violencia contra las mujeres en el Día Internacional de la Mujer. Las mujeres dirigentes de la AFFM han recibido entrenamiento, lo cual ha conllevado a que las campañas garanticen la seguridad de las mujeres que trabajan en los campos.
- ❑ **El estudio de caso 4 de la ICM (Argentina)** describe la promoción y las campañas llevadas a cabo por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), para poner fin a la violencia contra las mujeres. El sindicato ha participado en la manifestación “NI UNA MENOS” a nivel nacional contra el asesinato de mujeres y la violencia de género, y se ha involucrado en una variedad de programas y acciones contra la discriminación y la violencia de género. El sindicato también tiene un equipo multidisciplinario que trabaja en la repercusión de la adicción al trabajo. La secretaria general del sindicato ha participado activamente en una campaña a nivel internacional para una puesta en práctica eficaz de la Ley de Protección de la Mujer. El sindicato también participa en la promoción bajo la iniciativa “Construir Salud – Ospecon”, que brinda atención médica a los trabajadores y sus familias e incluye protocolos aprobados por los doctores y enfermeras que detectan cualquier forma de violencia contra las mujeres, ya sea en el lugar de trabajo, en el hogar, en la calle o en la comunidad. Éste es un buen ejemplo de cómo un sindicato de construcción, de un sector dominado por los

hombres y donde trabaja un creciente número de mujeres, ha dado prioridad a la violencia de género. El enfoque del sindicato ha ayudado a incrementar la afiliación sindical por parte de las mujeres y el número de mujeres en puestos de toma de decisiones.

- ❑ **El estudio de caso 5 de la ICM (Filipinas)** registra campañas que datan de finales de los años 80 e inicios de los 90, llevadas a cabo por la Central Obrera Lakas Manggagawa (LMLC por sus siglas en inglés), solicitando leyes que incluyan el acoso sexual en el trabajo y la igualdad de género. El sindicato se ha involucrado recientemente en una campaña por un Proyecto de Ley contra la discriminación, el cual incluiría disposiciones sobre el acoso y la discriminación, así como sobre la protección de los trabajadores LGBT. Los sindicatos ALU y NUBCW han dado un gran apoyo realizando campañas por el proyecto de ley en todos los niveles sindicales, y uniéndose a manifestaciones nacionales y ejerciendo presión a los legisladores junto con otros grupos de interés.

## 6.2 Promoción y campañas sindicales mundiales

Esta sección registra la promoción y sensibilización sobre la violencia y el acoso en el trabajo emprendidas por las siguientes federaciones mundiales de sindicatos: ITF, UITA, UNI, ISP, ICM y CSI.

Los sindicatos mundiales se han involucrado en una amplio rango de campañas abordando el problema de la violencia y el acoso en el trabajo. La CSI, por ejemplo, ha llevado a cabo, juntamente con la OIT, la campaña del protocolo sobre el trabajo forzoso, e inició una campaña para prevenir que las mujeres mauritanas sean retenidas como esclavas, teniendo como resultado la acción del gobierno para poner fin al trabajo forzoso.<sup>110</sup> Ha habido un enfoque especial para comprometer a los hombres como defensores en la lucha contra la violencia de género. Por ejemplo, la campaña “Romper el silencio” del UNI se ha centrado en el papel de los hombres como agentes

<sup>110</sup> Véase <http://50forfreedom.org/>; <http://www.ituc-csi.org/mauritanian-women-kept-as-slaves> y <http://www.ituc-csi.org/mauritania-ratification-of-forced>



de cambio, con carteles y el tema de la campaña: “Sé lo suficientemente hombre. Sé un líder contra la violencia de género”. El Congreso de la ITF del año 2004 se concentró en la violencia de género, solicitando a los hombres que hicieran una promesa de tolerancia cero contra dichas actitudes y comportamiento.

Los sindicatos nacionales y mundiales actualmente están participando en la campaña de la CSI “Alto a la violencia de género en el trabajo”, y la CSI ha difundido ampliamente su folleto entre sus afiliados.<sup>111</sup> Los sindicatos nacionales y mundiales también han llevado a cabo eventos nacionales y regionales para debatir sobre la campaña y fomentar el cabildeo de gobiernos y organizaciones de empleadores, y los materiales e información de la campaña se están distribuyendo y exhibiendo ampliamente en las páginas web de los sindicatos.

Los sindicatos mundiales también han involucrado a los sindicatos y las ONG en todo el mundo en campañas para protestar contra la intimidación de los afiliados y los activistas sindicales. Un buen ejemplo es la campaña internacional de derechos humanos de la UITA, “Urabá, somos todos”, que ayudó a levantar el velo del silencio y la impunidad en el sector bananero de Colombia y puso presión al gobierno para aumentar la presencia de las autoridades estatales en un territorio bajo el control de grupos armados. Esta campaña mundial, que se concentró en las cadenas de suministro y convocó la solidaridad internacional, presionó a la empresa para que reabriera la plantación después del cierre y respetara al sindicato y los derechos de los trabajadores.

## Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)<sup>112</sup>

La ITF y sus sindicatos afiliados han sido los actores principales a nivel nacional e internacional en hacer campañas que terminen con la violencia contra los trabajadores del transporte, desafiando ideas y percepciones, luchando por un cambio positivo mediante la negociación colectiva, y trabajando con los aliados en pro de políticas, prácticas y leyes más sólidas.

Por ejemplo, la ITF ha trabajado para mantener seguros y sin violencia los estacionamientos de larga estancia de los camiones, ha cooperado con la OIT, brindando orientación y presentando medidas para abordar el acoso a la gente de mar, y ha desarrollado materiales para contrarrestar la intimidación y el acoso en el sector portuario dominado por los hombres.<sup>113</sup> La Sección de trabajadores de transporte terrestre de la ITF ha elaborado un curso de formación en línea, que incluye la orientación sobre cómo la violencia y el acoso en el trabajo pueden abordarse mediante la negociación colectiva, la legislación y las campañas.<sup>114</sup> Otro recurso de la ITF para combatir la intimidación y el acoso en el trabajo es la herramienta “Manos a la obra frente al acoso físico y psicológico”, diseñada para apoyar a los sindicatos de estibadores en abordar la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo, y fomentar el intercambio de buenas prácticas.<sup>115</sup> El proyecto de la ITF para apoyar a los trabajadores informales del transporte ha conducido a un gran aumento de la afiliación sindical, la firma de convenios colectivos, un mejor perfil para las trabajadoras y la formación de nuevos sindicatos.

La ITF toma muy en serio el problema de la violencia de género. Está fomentando que los hombres actúen como agentes de cambio, negociando acuerdos y preparando cláusulas modelo, resaltando el vínculo entre la violencia y el VIH/SIDA, y haciendo campañas y estimulando a los hombres para que hagan campañas sobre el tema.<sup>116</sup> Una premisa básica es que los sindicatos de transportistas y los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que las trabajadoras, activistas y dirigentes cuenten con un espacio seguro para discutir los problemas y buscar soluciones, con el apoyo de los hombres como aliados. El poder y el control detrás de la violencia contra las mujeres están, de acuerdo a la ITF, profundamente arraigados en nuestras sociedades y requieren construir alianzas sólidas dentro y fuera del lugar de trabajo para desarrollar la respuesta sindical más eficaz. Los

<sup>111</sup> Folleto de la campaña de la CSI: [http://www.ituc-csi.org/fl\\_er-stop-gender-based-violence?lang=en](http://www.ituc-csi.org/fl_er-stop-gender-based-violence?lang=en). Véase también: CSI (Confederación Sindical Internacional). 2014. “¡Alto a la violencia de género en el trabajo!” “¡Apoyen un Convenio de la OIT!” CSI, Bruselas.

<sup>112</sup> La ITF reúne a los trabajadores del transporte de aproximadamente 700 sindicatos afiliados, que representan a más de 4,5 millones de trabajadores del transporte en 150 países.

<sup>113</sup> <http://www.itfglobal.org/en/resources/training-education/bullying-and-harassment-training/>

<sup>114</sup> <http://www.itf.org.uk/en/resources/reports-publications/women-bus-workers-driving-to-equality/>

<sup>115</sup> <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2015/november/getting-practical-on-bullying-and-harassment-new-resource-to-support-dockers-unions/>

<sup>116</sup> Véase el blog de la ITF: <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/> que es centro único para que los afiliados encuentren y compartan recursos para apoyar el trabajo de acabar con la violencia contra las mujeres en el trabajo.



casos de violencia contra las mujeres en el sector transporte ejemplifican el predominio y la brutalidad de la violencia masculina contra las mujeres a nivel mundial, y son estos casos los que han inspirado el activismo mundial.

En las conferencias de la ITF, se ha dado prioridad al problema de la violencia, y en forma particular, a la violencia contra las mujeres.

- En el Congreso de la ITF de 2002, se solicitó poner mayor atención a la igualdad de género y la violencia de género. En el año 2005, se llevaron a cabo nuevas discusiones sectoriales sobre la violencia y el acoso de las mujeres de mar, y se publicó un informe sobre la violencia contra las mujeres en el sector ferroviario. En el año 2007, la ITF lanzó una campaña contra el sexismo y el acoso en las aerolíneas.
- Desde entonces, varias conferencias se han centrado especialmente en la discriminación y la violencia de género en el sector transporte, incluyendo la Conferencia de las Mujeres de la ITF de Asia-Pacífico, 2013. También en el año 2013, las conferencias regionales de las mujeres trabajadoras del transporte resaltaron, entre otras cosas, la campaña de la ITF para acabar con la violencia contra las mujeres. En el 2014, el documento de la Conferencia de las mujeres trabajadoras del transporte “De la crisis mundial a la justicia mundial: la respuesta de los trabajadores y trabajadoras del transporte.” condujo a un acuerdo para extender la campaña de la ITF a fin de frenar la violencia, con el apoyo unánime de la Junta Ejecutiva (JE) de la ITF, que instó a las afiliadas a hacer campañas prácticamente contra todas las formas de violencia contra las mujeres.
- En enero de 2014, más de 270 mujeres de la ITF de 80 países se reunieron en Delhi, India para asistir a la conferencia de mujeres de la ITF y establecer la agenda de los temas de género en el Congreso de la ITF, 2014.
- En el Congreso de la ITF de 2014 en Sofía, Bulgaria, la violencia contra las mujeres ocupó un lugar central en las discusiones. Los afiliados estuvieron de acuerdo en fortalecer las campañas para combatir la violencia contra las mujeres a nivel regional y mundial, y construir alianzas y apoyo. El Congreso solicitó un Convenio de la OIT dedicado al problema de la violencia de género en el trabajo.

En el año 2016, la ITF definió el marco para **un programa de defensoras de las mujeres** en el trabajo del transporte a nivel mundial, basado en un modelo desarrollado por Unifor (Canadá). Más adelante, éste se elaboró con los afiliados en un foro mundial de la ITF para discutir la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte, llevado a cabo en el año 2016 en Bali (Indonesia). En los años 2015 y 2016, se organizaron tres talleres de investigación en la India, Tailandia y Suecia para analizar el potencial de un programa mundial. Las participantes de los talleres llegaron a la conclusión de que existe la necesidad de defender a las mujeres, así como la buena disposición por parte de las mujeres para desarrollar programas dentro de sus sindicatos.<sup>117</sup> El comité de mujeres de la ITF aceptó formalmente este aspecto en el 2016.<sup>118</sup> La ITF considera que el programa de defensoras de las mujeres ayudará a los afiliados en su trabajo proactivo para acabar con la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte y apoyar a las mujeres sobrevivientes de la violencia. Está planificado que para el año 2018 los afiliados de la ITF en Nepal, India, Sudáfrica y Libia habrán adoptado los programas de defensoras de las mujeres y los habrán puesto en práctica con empleadores específicos.

La ITF ha estado haciendo campañas sobre el problema de la violencia contra los trabajadores del transporte por más de dos décadas. Las campañas de la ITF han incluido los siguientes temas: Romper el silencio sobre el acoso sexual y la violencia contra las mujeres; los CNC sobre violencia de género y acoso sexual, el reconocimiento de la particular repercusión de la violencia de género en los trabajadores jóvenes, los trabajadores LGBT y los trabajadores con el VIH/SIDA; y demandan una acción para obtener el apoyo de los trabajadores de sexo masculino del transporte dando el mensaje “los hombres de calidad no tienen miedo a la igualdad.” Las campañas de la ITF contra la violencia han incluido lo siguiente:

- Como un primer paso para enfrentar el problema, la ITF inició la campaña mundial “Diga no a la violencia” en el 2007. Los sindicatos de la ITF en todo el mundo apoyaron la causa. La campaña consistió en cursos de capacitación del personal sobre el acoso sexual y la violencia de género; conversatorios, seminarios y

<sup>117</sup> El informe de investigación participativa se puede leer en totalidad en: <https://itfviolencefreeworkplaces4women.file.wordpress.com/2016/05/womens-advocate-program-report.pdf>

<sup>118</sup> <https://itfviolencefreeworkplaces4women.file.wordpress.com/2016/05/en-advocacy-factsheet.pdf>

programas educativos en escuelas y lugares de trabajo; la distribución de materiales de campaña; y entrevistas en TV y radio. Los ejemplos eficaces inclu en la película del Sindicato de transporte urbano Bangkok Mass Transit Authority State Enterprise Workers' Union (BMTASEWU) sobre los autobuses de la ciudad de Bangkok<sup>119</sup>, y la campaña y los convenios de la Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria (FTTUB) para combatir la violencia contra las mujeres (véase el estudio de caso).

- Desde el año 2002, la ITF y los sindicatos afiliados han llevado a cabo campañas anuales para señalar el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas.
- El Programa de Acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres trabajadoras del transporte y su campaña "Los sindicatos fuertes necesitan mujeres" (8 de marzo de 2014), ha conllevado a una serie de actividades en todas partes del mundo, en un momento en que aumentaron las denuncias de incidentes de violencia contra las mujeres trabajadoras, teniendo como resultado que el comité de mujeres de la ITF y los afiliados de la ITF decidieron extender la campaña, tanto en la comunidad como con otros sindicatos.
- Los sindicatos en los sectores ferroviario, portuario y transporte terrestre se movilizaron para expresar su indignación y solicitar un cambio para proteger a las mujeres después de la brutal violación a Jyoti Singh de 23 años en un autobús en Delhi, India. Ella murió 13 días más tarde a causa de sus lesiones. En respuesta a este suceso, los sindicatos de transporte organizaron protestas y concentraciones.
- La ITF también ha realizado encuestas para brindar una base de evidencia para las campañas y la negociación colectiva, incluyendo dos encuestas llevadas a cabo en los años 2009 y 2011 sobre el acoso sexual y la violencia, que afectan a las mujeres trabajadoras del transporte terrestre y del sector ferroviario. Asimismo, se han llevado a cabo programas nacionales e internacionales de formación para las trabajadoras del transporte.
- La ITF ha elaborado una serie de recursos para sensibilizar sobre la violencia y el acoso en el trabajo. *La Guía de Acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres* (2013) brinda herramientas prácticas que los afiliados pueden usar mientras desarrollan sus estrategias. Esta guía incluye información, contactos y estudios de caso sobre cómo pueden actuar los sindicatos para proteger a las mujeres en el trabajo, en el hogar y en la comunidad. Da ejemplos concretos y buenas prácticas para ayudar a los afiliados de la ITF en sus esfuerzos para acabar con la violencia contra las mujeres en el transporte mediante la educación, la negociación colectiva y las campañas. De acuerdo a la Guía de Acción de la ITF, los sindicatos de transporte están en una posición única para educar y ponerse en contacto con los miembros del sexo masculino y sus familias respecto a los riesgos asociados con la violencia de género y la transmisión del VIH. Los ejemplos citados en esta guía incluyen:
- La Asociación de Esposas de Camioneros de Ruanda (RTSA por sus siglas en inglés), una asociación de más de 2.000 mujeres casadas con conductores de camiones, se formó en consulta con la afiliada de la ITF, la Association des Chauffeurs des Poids Lourds au Rwanda (ACPLRWA). La iniciativa surgió de las propias esposas después de que se enteraron de sus problemas y desafíos comunes.
- El Sindicato General de Trabajadores del Transporte de Uganda (ATGWU por sus siglas en inglés) y otros afiliados de la ITF de Burundi, la República Democrática del Congo, Kenia y Tanzania, están apoyando los proyectos para prevenir la violencia contra las mujeres, involucrando a los conductores de camión de larga distancias a lo largo del Corredor Norte de África Central y Oriental.
- Los Trabajadores del Automóvil de Canadá y el Sindicato Marítimo de Australia (MUA por sus siglas en inglés) han causado un gran impacto al hacer que la violencia contra las mujeres sea un tema de debate entre los hombres, y al enfrentar las actitudes machistas en situaciones donde la violencia contra las mujeres es la norma. En Australia, el MUA ha participado activamente en las campañas del lazo blanco sobre la violencia contra las mujeres.

119 <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/11/bangkok-buses-move-towards-safer-commuting>

## Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) <sup>120</sup>

El trabajo de campañas y promoción de la UITA para prevenir la violencia se ha concentrado específicamente en la violencia de género. En los años 70, la UITA debatió por primera vez la igualdad de género con la correspondiente seriedad, con un enfoque específico en los cambios organizacionales en la UITA y en sus afiliados, y posteriormente en la igualdad de género y la violencia en los convenios con empresas transnacionales. En los años 80, la UITA adoptó medidas para aumentar la representación de las mujeres en la dirigencia sindical y los órganos con poder de decisión. Desde entonces, los Congresos de la UITA han aprobado acuerdos en forma unánime, reafirmando el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en áreas tales como trabajo decente, formación y desarrollo profesional, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el derecho a combinar las responsabilidades laborales y familiares, así como una representación equitativa de las mujeres en los órganos de toma de decisiones en todos los niveles (local, nacional, regional e internacional). Las prioridades son aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos, poner en práctica las normas del trabajo reconocidas internacionalmente de especial interés para las trabajadoras (incluyendo a las trabajadoras domésticas y a las trabajadoras de la economía informal), y mejorar la legislación laboral. A finales de los años 80, la UITA elaboró un folleto sobre el acoso sexual titulado "Cuando digo NO significa NO".

En mayo de 2015, el Comité Ejecutivo de la UITA respaldó una recomendación hecha por el Comité de Mujeres de la UITA para colocar el tema de la violencia de género en la negociación colectiva, y para trabajar por un Convenio de la OIT, que definiría las diversas formas de violencia contra las mujeres, establecería las disposiciones para prevenir dicha violencia y propondría medidas para proteger y apoyar a las trabajadoras afectadas. Esto sucedió después de que se aprobaran las resoluciones en la Conferencia de la Mujer en 2012 y 2014 para presionar por una norma de la OIT sobre la violencia contra las mujeres,

en la forma de un Convenio vinculante de la OIT. La UITA movilizó a sus afiliados para que esciban a sus respectivos representantes del gobierno que son miembros del Consejo de Administración de la OIT, instándolos a votar en favor de colocar la violencia de género en la agenda para un proceso de establecimiento de normas.

El Programa de **Acción para la Igualdad** de la UITA incluye un compromiso para luchar por lugares de trabajo seguros y decentes para las mujeres; garantizar que se acuerde una política sobre la intimidación y el acoso sexual en todos los lugares de trabajo; y para abordar el tema de la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo con especial énfasis en la violencia doméstica y la violencia en el lugar de trabajo. La incorporación de la violencia de género en el programa de seguridad y salud es una manera comprobada de asegurar que el tema se incluya en el programa de transversalización, que afecta a todos los trabajadores. De acuerdo a la UITA, los acuerdos marco y la negociación colectiva han sido factores importantes para establecer este programa. La UITA también ha elaborado un plan de acción para abordar la violencia de género.

Los afiliados de la UITA, con apoyo de la UITA, han llevado a cabo una variedad de campañas para abordar la violencia y el acoso sexual. Por ejemplo:

- Los sindicatos de Corea del Sur han estado luchando por la eventualidad y el acoso sexual de los caddies desde 2001 y posteriormente del personal de limpieza de los hoteles.
- En India, el Sindicato West Bengal Cha Mazdoor Sabha protestó por la pérdida de 100.000 empleos en el 2006, como resultado del cierre de las plantaciones de té y señalaron que los traficantes de personas estaban aprovechándose de la dramática situación de la gente. La responsable de Igualdad de la UITA, Barbro Budin, señaló que uno de los mayores problemas es que las jóvenes son víctimas de las agencias de trabajo que las llevan a trabajar a las ciudades: "Ellas tienen la esperanza de conseguir trabajo pero son obligadas a ejercer la prostitución. Los hombres también se van a trabajar lejos y, cuando regresan, a menudo están infectados con VIH/SIDA."
- Del 3 al 10 de diciembre de 2014 las camareras de piso de hotel en más de 25 países celebraron la Semana de Acción Mundial para remarcar su situación y solicitar un ambiente

<sup>120</sup> La UITA representa a los trabajadores de la agricultura y las plantaciones; la preparación y la fabricación de alimentos y bebidas; hoteles, restaurantes y servicios de restauración; y todas las etapas del procesamiento de tabaco. La UITA tiene 417 sindicatos afiliados en 126 países, representando a más de 10 millones de trabajadores.



laboral seguro en una industria mundial que depende de sus esfuerzos. La campaña resaltó el hecho de que las camareras de piso realizan tareas diarias y agotadoras por un bajo salario, con muy poca o ninguna seguridad en el empleo. La gran mayoría de mujeres son a menudo migrantes. Su vulnerabilidad las expone a una multitud de riesgos con respecto a la salud y la seguridad: daños físicos por tareas repetitivas y duras, abuso sexual, explotación por empleadores inescrupulosos que se resisten a menudo en forma vehemente a la sindicalización, modalidades de tercerización que protegen a los empleadores de la responsabilidad y condiciones de trabajo aún más degradadas, y una falta o total ausencia de seguridad legal y social. Como resultado directo de las actividades de la Campaña Global de Camareras de Piso en Filipinas, en 2016, el NUWHRAIN (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Hotelería, la Restauración y de Industrias Afines), afiliado a la UITA, obtuvo una orden administrativa del gobierno para realizar inspecciones a fin de garantizar que los hoteles cumplieran con las normas laborales nacionales y las normas de seguridad.

- En junio de 2016, los sindicatos afiliados a la UITA en los países francófonos de África Occidental participaron en la segunda Semana Mundial de Acción. Ellos organizaron una serie de talleres para resaltar las condiciones de trabajo estresantes y peligrosas tanto para las camareras de piso como para el personal del servicio de estacionamiento de los hoteles. El acoso sexual fue el enfoque principal de las actividades organizadas por los sindicatos afiliados a la UITA en la subregión.

La UITA ha garantizado que el acoso sexual se trata dentro de la propia organización sindical. En octubre de 2006, la Conferencia Regional Asia-Pacífico de la UITA adoptó una política reafirmando que el acoso sexual no será tolerado en reuniones y eventos de la UITA, y en el curso de las interacciones sociales. La política definió también el acoso sexual y el procedimiento para formular quejas. En marzo de 2007, el 25º Congreso de la UITA aprobó una política que estipulaba que el acoso sexual de los participantes o del personal no sería tolerado de ningún modo durante ninguna actividad de la UITA.

Los materiales de sensibilización y los recursos de la UITA se han centrado específicamente en la violencia contra las trabajadoras. La guía de igualdad de





género para sindicalistas de la UITA<sup>121</sup>, publicada en 2007, establece los marcos legales internacionales que incluyen la igualdad de género y los problemas de género que enfrentan las mujeres (problemas de falta de trabajo decente, segregación, desigualdad salarial, protección de la maternidad, salud, seguridad y medio ambiente). La guía declara que las preocupaciones de salud y seguridad incluyen el hecho de que las mujeres son:

... más proclives a ser víctimas de la violencia, el abuso emocional/psicológico y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en el hogar – y en el sindicato. Los informes recibidos por la UITA sugieren que la violencia en el lugar de trabajo está aumentando; mientras los empleadores exigen una mayor productividad en el mercado mundial, los trabajadores en empleos precarios están en una posición más débil para defenderse.

La guía cita avances en la lucha por la igualdad de género y fomenta que los sindicatos pongan en práctica las políticas y negociaciones en el lugar de trabajo sobre el acoso sexual, incluyendo el cabildeo para mejorar las leyes, cuando sea necesario.

La UITA ha estado apoyando la sindicalización de trabajadores del sector informal, quienes enfrentan riesgos significativos de violencia. En marzo de 2016, por ejemplo, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA por sus siglas en inglés), afiliada a la UIA, obtuvo una gran victoria para los trabajadores del sector informal en el Estado de Gujarat mediante la obtención de documentos de identidad emitidos por el gobierno. Los documentos constituyen los primeros que reciben los trabajadores del sector informal, identificándolos como trabajadores y otorgándoles el acceso al seguro contra salud gratuito, seguro de accidentes para mujeres y niños, cobertura de hospitalización y libre acceso a los servicios de salud rurales, incluyendo todas las prestaciones médicas para los trabajadores y sus familias. Decenas de miles de trabajadores de los diversos sectores de la UITA ya han recibido sus documentos de identidad, incluyendo los vendedores ambulantes de comida, los vendedores de verduras, los ayudantes de cocina y los meseros, así como los trabajadores agrícolas y rurales.

La UITA Azúcar Global ha realizado una serie de talleres en cuatro estados azucareros diferentes en

las provincias Occidental y Nyanza de **Kenia**, incluyendo a las afiliadas del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Azucareras y Afines de Kenia (KUSPAW por sus siglas en inglés). En los talleres se debatieron los problemas relevantes para las trabajadoras en el sector azucarero de Kenia y se hicieron recomendaciones para un programa sindical que aborde las preocupaciones de las afiliadas sobre el acoso sexual, la necesidad de una perspectiva de género en la seguridad y la salud en el trabajo, la protección de la maternidad y la reducción del estrés facilitando locales para guarderías.

## UNI Global Union<sup>122</sup>

El UNI está involucrado en diversas actividades para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Para el UNI y el Departamento de Igualdad de Oportunidades del UNI, el enfrentamiento de la violencia y el acoso son problemas que tocan el núcleo de los valores esenciales de la organización. El UNI considera que el trabajo decente es un derecho humano básico: el derecho a trabajar en un entorno saludable y seguro, libre de cualquier forma de discriminación y violencia. El UNI opina que los sindicatos no pueden trabajar en forma aislada; tampoco deben depender de la buena voluntad de los gobiernos de y los empleadores. De acuerdo a Verónica Fernández Méndez, Jefa de Igualdad de Oportunidades del UNI: “Creemos que como sindicatos debemos trabajar juntos en todos nuestros sectores, construyendo un intercambio saludable con los empleadores, cooperando con ellos para desarrollar estrategias de evaluación y políticas de prevención.”

El UNI destaca dos aspectos específicos de la violencia y el acoso en el trabajo: El primer aspecto es el aumento en la incidencia del acoso, que resulta de la tecnología y la vigilancia del trabajo, y un incremento del empleo subcontratado en la economía de los “pequeños encargos”. El segundo aspecto es la violencia de género en el trabajo, la cual el UNI sostiene que afecta a las mujeres en las condiciones de trabajo más vulnerables.

<sup>121</sup> UITA (2007) Todos para Uno y Uno para Todos; Guía sobre Igualdad de Género para los sindicalistas en los sectores agrícola, de la alimentación, hoteles y restauración. Disponible en: <http://www.iuf.org/AllforOne.pdf>

<sup>122</sup> UNI Global Union representa a más de 20 millones de trabajadores de más de 900 oficios de limpieza y seguridad, comercio, finanzas, juegos de azar, gráficos y embalaje, peluquería y estética, información, comunicación, tecnología y servicios a las empresas (ICTS por sus siglas en inglés), medios de comunicación, espectáculo y artes, servicios postales y logística, seguro social, deporte, trabajo temporal y agencia de empleos, y turismo, así como ocupaciones profesionales y ejecutivas.

El UNI informa sobre un incremento en el uso no regulado de la tecnología en muchos sectores, incluyendo la salud, la venta al por menor y el transporte, así como nuevos patrones de trabajo asociados, tales como el trabajo subcontratado en la economía de los “pequeños encargos”, que está teniendo un impacto en el bienestar y la dignidad de los trabajadores. El trabajo del UNI sobre las nuevas tecnologías de comunicación basadas en Internet muestra que los empleadores están monitoreando cada vez más el desempeño del trabajo, un fenómeno que también se extiende al trabajo profesional, gerencial y relacionado a los servicios. El incremento en los niveles de vigilancia tecnológica han conllevado al control y el acoso, causando estrés, ya que los trabajadores sienten que están siendo constantemente monitoreados y medidos por las tecnologías de seguimiento. El UNI también argumenta que los trabajadores de la economía de los “pequeños encargos”, tales como los conductores de taxi Uber, no tienen derechos laborales básicos y están en riesgo de acoso y discriminación racial y de género. Las largas jornadas laborales, la intensificación del trabajo, la mayor presión por alcanzar las metas, el trabajo en la nube y las expectativas de que los trabajadores estarán de turno para responder los correos electrónicos las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y que estarán disponibles para trabajar en cualquier lugar (incluso en el hogar), están teniendo como resultado cada vez más un balance deficiente entre el trabajo y la vida personal, así como riesgos psicosociales. El UNI informa que algunos gobiernos y empleadores han buscado enfrentar este problema. Por ejemplo, en Francia se aprobó la legislación en el año 2016 que otorga a los trabajadores el derecho a desconectarse de los correos electrónicos que ingresan y algunos empleadores ahora apagan los servidores al final de la jornada laboral, por ejemplo en la empresa Volkswagen (2012). El UNI sostiene que los responsables de la formación podrían evitar los peores efectos de este uso no regulado de la tecnología, identificando y manejando los riesgos asociados con el mal uso de la tecnología y las consecuencias psicosociales. Deben ponerse a disposición los recursos adecuados para remediar las causas y las consecuencias del problema, incluyendo las protecciones legales.

El UNI se ha concentrado específicamente en la violencia de género, en reconocimiento del hecho de que las mujeres son afectadas en forma desproporcionada por la violencia y que es un problema central cuando se trata de discriminación. En el 2008, el Departamento de Igualdad de Oportunidades

del UNI lanzó una campaña “¡Romper el Círculo!”<sup>123</sup> con el objetivo de sensibilizar sobre el problema de la violencia, particularmente, la violencia contra las mujeres. La campaña se vuelve a lanzar al comienzo de cada año como parte de los 16 días de activismo, con un tema diferente cada año. En años anteriores, se ha concentrado en los diversos aspectos de la violencia de género y la violencia que vincula el hogar y el lugar de trabajo, resaltando el impacto del hostigamiento y el acoso sexual en la integridad mental, emocional y física de los trabajadores.

El UNI reconoce que la violencia está tan profundamente arraigada en la cultura que los abusadores y las víctimas podrían no reconocer las actitudes o acciones de violencia, debido a que se han vuelto “naturales” hasta el punto de la invisibilidad. Por esta razón, el UNI ha enfatizado la necesidad de crear conciencia mediante un proceso de sensibilización y educación, a fin de que las actitudes y acciones violentas se hagan visibles y se encuentren maneras de abordarlas a nivel individual y societal. La campaña “Romper el Círculo” ha elaborado videos, documentos, guías prácticas, recursos, un blog, donde los afiliados pueden compartir sus actividades de la campaña y una página web de la campaña. Cada año, la campaña se ha centrado en un tema diferente, desde combatir la desigualdad que genera la violencia (2009), hasta las diferentes facetas que puede adoptar la violencia: trata de personas, explotación sexual, mutilación genital femenina, matrimonios forzados e incluso el asesinato de mujeres (2010). En el 2012, la campaña del UNI se concentró en la violencia contra las mujeres y las niñas, como preparación para los debates realizados en Nueva York, en marzo del 2013, en el 57º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (UNCSW). En esta reunión se produjo, en efecto, un gran avance en la lucha contra la violencia: por primera vez, se otorgó a los sindicatos los derechos legítimos como partes interesadas para abordar la discriminación, explotación y la violencia en el lugar de trabajo. En los años posteriores, la campaña se ha centrado en la violencia como un problema que concierne tanto a los hombres como a las mujeres. En el año 2013, el enfoque estuvo dirigido a los hombres como agentes de cambio: “¿Eres lo suficientemente hombre?”, y se elaboró un manual para los sindicatos afiliados. En el 2014, la campaña se centró en los costos económicos de la violencia, el objetivo fue aumentar la visibilidad de la violencia

<sup>123</sup> <http://en.breakingthecircle.org/>



de género en la formulación de políticas económicas y estrategias de desarrollo. La campaña más reciente se ha centrado en la repercusión de la violencia en los medios de comunicación, con el objetivo de abordar los estereotipos de género que generan la violencia. Se ha elaborado un manual sobre el tema de la violencia relacionada con los medios de comunicación.

También existen ejemplos de campañas sindicales y de sensibilización que comprometen a los hombres con el fin de que acaben con la violencia contra las mujeres. Los afiliados del UNI Global Union en Sudáfrica han hecho la promesa de enfrentar la violencia contra las mujeres. Los firmantes se comprometen a pronunciarse contra la violencia, buscando una clara comunicación en lugar de asumir el consentimiento, así como respetar, escuchar y buscar la igualdad con cada persona con quien tengan una cita y cada persona que conozcan. Ellos prometen NO hacerse de la vista gorda, NO ser simples espectadores NO permanecer callados. Se ha hecho un compromiso para desempeñar un papel personal, profesional y de liderazgo con la finalidad de acabar con todas las formas de la violencia contra las mujeres.

### Internacional de Servicios Públicos (ISP)<sup>124</sup>

En su reunión de mayo de 2016, el Comité Mundial de Mujeres (WOC por sus siglas en inglés) acordó que se debe dar una gran prioridad a la violencia en el lugar de trabajo en el sector salud, con un enfoque especial en la violencia de terceras personas. El Comité Mundial de Mujeres también acordó que las experiencias de los afiliados para sensibilizar, realizar campañas y acciones para eliminar la violencia en el lugar de trabajo se tendrían en cuenta en las discusiones y preparaciones para desarrollar una norma sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo. Como la Responsable de Igualdad de Género de la ISP, Verónica Montúfar, sostiene: "Ya que la gran mayoría de la fuerza de trabajo de salud es femenina, la dimensión de género del problema es evidente."

La colaboración con los socios sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector salud comenzó en 2002, cuando la ISP se asoció con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), y la Organización Mundial de la Salud

<sup>124</sup> La ISP representa a 20 millones de mujeres y hombres, que trabajan en los servicios públicos en más de 150 países. Por lo menos un 65 por ciento de los miembros de la ISP son mujeres. Más del 50 por ciento de los miembros de la ISP trabajan en los sectores salud y asistencia social.



(OMS) para desarrollar Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.<sup>125</sup> Las Directrices definen la violencia en el lugar de trabajo y dan orientación sobre las responsabilidades y derechos generales, los mejores enfoques, el reconocimiento de la violencia, la evaluación de la violencia, las intervenciones en el lugar de trabajo, el seguimiento y la evaluación. También se ha elaborado un manual de formación y un CD para complementar las Directrices marco. Está diseñado para que los lo utilicen gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y se ha comprobado que es una herramienta útil para los investigadores y otros aliados que trabajan en pro de la eliminación de la violencia en el lugar de trabajo. Los datos incluidos en las directrices muestran que la violencia y el acoso en el sector salud representa el 25 por ciento de todos los casos de violencia y acoso en el trabajo. Más de la mitad de todos los trabajadores de salud son objeto de abuso verbal, y la violencia está generalizada en todos los países y entre todas las ocupaciones del sector. En el 2003, la ISP y algunos de sus afiliados participaron en un panel tripartito de expertos convocados por la OIT para formular un código de práctica sobre la violencia en el lugar de trabajo en los sectores de servicios, y las medidas para combatir este fenómeno.<sup>126</sup>

Los afiliados de la ISP han continuado abordando el problema de la violencia en el lugar de trabajo en el contexto de trabajo, en igualdad de género. El enfoque se centró en sensibilizar y hacer movilizaciones contra la discriminación y la violencia; realizar campañas nacionales sobre la eliminación de la violencia de género; participar en el diálogo social para desarrollar mecanismos que eliminen el acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo; e incluir medidas en los convenios colectivos para proteger a las víctimas de la violencia doméstica.

El 25 de noviembre de 2012, la reunión de mujeres del 29º Congreso Mundial de la ISP en Durban lanzó un nuevo esfuerzo en la lucha para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas.<sup>127</sup> Durante los 16 Días de activismo contra la violencia de género en el año 2013, la ISP alzó su voz sobre el problema,

haciendo un llamamiento firme para que este tema sea una prioridad para los afiliados a la ISP.

En el 2015, los afiliados a la ISP en el Brasil, con el apoyo de IMPACT y el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, elaboraron una guía sobre la violencia de género en el lugar de trabajo en el Brasil. El propósito de la guía es brindar información, crear capacidades y movilizar a los activistas sindicales para identificar y denunciar los casos de violencia en el lugar de trabajo. Es también una herramienta útil en la lucha contra la violencia de género en el lugar de trabajo.<sup>128</sup> En el mismo año (2015), los afiliados a la ISP en Chile, con la ayuda de Friedrich Ebert Stiftung-FES, la Universidad Arturo Prat y la Dirección Nacional del Servicio Civil elaboraron una guía para la prevención del acoso laboral dirigida a trabajadoras/es del sector público desde una perspectiva de género. La guía proporciona datos estadísticos sobre la violencia y el acoso en el trabajo del sector público en Chile y es una herramienta útil para identificar, prevenir y denunciar los casos de violencia laboral.

La Responsable de Igualdad de Género de la ISP, Verónica Montúfar, sostiene que los sindicatos del servicio público desempeñan también un papel clave al promover y sensibilizar sobre las leyes e instrumentos diseñados para abordar la violencia y el acoso:

...los trabajadores del sector público se encuentran en una buena posición para promover, aplicar y supervisar las leyes y los reglamentos que fomentan la igualdad de género y la protección contra la violencia y el acoso. Incluso cuando las leyes son puestas en práctica, las comunidades y especialmente las mujeres no están a menudo conscientes de ellas. La violencia contra las mujeres genera desigualdad y brechas en el desarrollo, afectando el bienestar de las generaciones actuales y futuras.

La ISP cita ejemplos de cómo sus afiliados han respondido al llamado mundial a la acción para eliminar la violencia contra las mujeres y para luchar contra la violencia laboral. Mediante campañas innovadoras, en los lugares de trabajo individuales y a nivel regional y nacional, los afiliados están utilizando su fuerza colectiva para sensibilizar, romper el silencio, hacer campañas por las leyes nacionales, y promover una norma mundial de la OIT para eliminar la violencia de género en el trabajo y en las comunidades. Los ejemplos incluyen la campaña organizada por HKMUF (Corea) "Healthcare Workers Suffer from Psy-

<sup>125</sup> <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42617/1/9221134466.pdf>

<sup>126</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107705.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf)

<sup>127</sup> [http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/ent/EN\\_Congress2012\\_WomenCaucus\\_Background\\_Information\\_final\\_eb.pdf](http://congress.world-psi.org/sites/default/files/upload/ent/EN_Congress2012_WomenCaucus_Background_Information_final_eb.pdf)

<sup>128</sup> <http://world-psi.org/en/available-spanish-and-english-psi-brazils-guide-violence-against-women-workplace>



chological Abuse and Physical Violence” (Personal de salud son objeto de abuso psicológico y violencia física); la campaña realizada por PSAC (Canadá) “The Impact of Domestic Work against Women doesn’t Stop at Home” (El impacto del trabajo doméstico contra las mujeres no termina en el hogar); la campaña llevada a cabo por UNISON (RU) “Violence against Health Workers is Unacceptable” (La violencia contra el personal de salud es inaceptable), y una innovadora iniciativa de arte como parte de la campaña del 25 de noviembre del sindicato NUGFW para combatir la violencia contra las mujeres (en Trinidad y Tobago).

### Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)<sup>129</sup>

Las inquietudes sobre las prácticas sexistas y las desigualdades que enfrentan las mujeres en el sector construcción han conducido a que la ICM adopte una posición firme sobre la violencia contra las mujeres, que incluye la redacción de directrices sobre el acoso sexual para sus afiliados. Uno de los principales desafíos resaltados por la ICM involucra la participación de las mujeres en la afiliación sindical, que continúa aproximadamente en un 20 por ciento en las industrias que representa.<sup>130</sup>

El problema de género surgió por primera vez en el 2005 en una conferencia organizada por la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), que más adelante se convirtió en la ICM. El seminario, llevado a cabo en Buenos Aires, hizo hincapié en una serie de desafíos que enfrentan las mujeres en el trabajo y se formuló una estrategia sindical en respuesta a estos retos. Los problemas principales fueron la naturaleza del trabajo informal, la falta de seguridad social, falta de respeto por los derechos sindicales y trabajadores en muchas empresas y el bajo nivel de participación de las mujeres en la actividad sindical.<sup>131</sup> Se identificaron como problemas graves la violencia en el sector y la trata de mujeres y niñas en Europa Oriental. La conferencia de Buenos Aires estableció un plan estraté-

gico para los años 2006-2009, por medio del cual se debe seguir desarrollando la transversalización de la perspectiva de género, con las consecuencias de la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos políticos de la ICM y áreas de trabajo de la ICM.

Basándose en esta experiencia, la ICM lanzó: Policy & Strategy for Gender Equality (Política y Estrategias de Igualdad de Género) en el año 2008<sup>132</sup>. El objetivo fue definir el plan de acción para empoderar a las mujeres en la actividad sindical y establecer una política sindical de equidad de género basada en los principios de igualdad de género. En el año 2014, la ICM adoptó una política que estipulaba que las mujeres debían estar representadas como mínimo a un nivel del 30 por ciento en todas las actividades sindicales.

La ICM también reconoce que el acoso sexual es un problema de seguridad y salud en el trabajo, que afecta el bienestar y la salud física y emocional de las trabajadoras. La federación se basa en el Convenio sobre la discriminación (núm. 111), ya que el acoso sexual está enmarcado en dicho convenio como una forma de discriminación basada en el género. En su “Sexual Harassment Policy and Procedures” (Política y procedimientos en materia de acoso sexual), la ICM ha adoptado una política de tolerancia cero con respecto al acoso sexual. Mientras que el marco general para su trabajo en esta área es su Policy for Gender Equality (Política de Igualdad de Género), también ha puesto en práctica otras campañas y negociaciones externas (es decir, mediante los AMM).

A continuación brindamos un resumen de los diversos enfoques y estrategias de la ICM:

- ▣ La Política de igualdad de género se organiza en tres pilares: Sindicalizarse para hacerse visibles, Educación para el empoderamiento, y Hacer campañas para la igualdad (incluyendo el acoso sexual, la salud y la seguridad).
- ▣ Política de acoso sexual: Se elaboró un folleto “No al acoso sexual” para sensibilizar sobre el acoso sexual y cómo ello afecta la dignidad de los trabajadores. La política define el acoso sexual como “cualquier insinuación sexual ya sea verbal, física o gestual hecha por alguna persona, con comentarios despectivos explícitos o comentarios discriminatorios con connotaciones sexuales, que sean ofensivos

<sup>129</sup> La ICM es la federación mundial de sindicatos en las industrias de la construcción, los materiales de construcción, la madera, la silvicultura y conexas, con 350 organizaciones afiliadas en 13 países, que representan una membresía combinada de más de 12 millones de trabajadores.

<sup>130</sup> ICM (2014) Building Women Power through Trade Unions, Research Study on Women in the BWI Sectors. ICM: Ginebra.

<sup>131</sup> FITCM (2005) Informe del Seminario de la Mujer de FITCM celebrado el 3 de diciembre de 2005, Buenos Aires, Argentina.

<sup>132</sup> ICM (2008) ICM Policy & Strategy for Gender Equality. ICM: Ginebra.

para el trabajador involucrado, que cause que el trabajador se sienta humillado, amenazado o sometido, o que interfiera con el desempeño de su trabajo, socave la seguridad del empleo o genere un entorno laboral amenazante o intimidante". El folleto también establece un mecanismo para presentar quejas, que involucra a la representación sindical cuando es necesario.

- ❑ Campaña de la ICM: El folleto presenta las directrices para involucrar a los sindicatos locales en la prevención del acoso sexual. Los sindicatos son convocados a realizar varias acciones: nombrar a los representantes sindicales en los lugares de trabajo con responsabilidad de los problemas de igualdad; sensibilizar sobre el acoso sexual; formar a los funcionarios sindicales para tratar los casos; adoptar los mecanismos de quejas y procedimientos para medidas disciplinarias.
- ❑ Gender Audit Toolkit - GAT (Kit de herramientas de Auditoría de Género): Se desarrolló el GAT a nivel regional para elaborar mapas, examinar e identificar las áreas para la intervención sindical de equidad de género. El kit de herramientas también establece prioridades para hacer mejoras y medir los avances.
- ❑ Acuerdos Marco Mundiales (AMM): La ICM tiene un modelo de AMM que incluye las disposiciones sobre la no discriminación. Los afiliados a la ICM lo han utilizado para abordar las violaciones de los derechos sindicales y de los trabajadores, y la negación del derecho de los trabajadores a la libertad sindical. No se ha utilizado todavía como un mecanismo para tratar la violencia en el lugar de trabajo. La ICM indica que éste será examinado cuando se negocien futuros convenios y respecto a la puesta en práctica de los convenios actuales.

## Confederación Sindical Internacional (CSI)<sup>133</sup>

De acuerdo a la CSI, un Convenio de la OIT que aborde la violencia de género cerraría una brecha crucial, ya que solo unos cuantos países proporcionan actualmente dicha protección y no existe

una norma internacional específica y legalmente vinculante que trate el problema de la violencia en forma concreta en el mundo del trabajo. Un Convenio de la OIT comprometería a los gobiernos para que se involucren con los sindicatos y los empleadores con la finalidad de reformar las leyes y poner en práctica los mecanismos de aplicación para prevenir la violencia y la violencia de género en el trabajo. La CSI sostiene que este hecho contribuiría en forma significativa a hacer efectivos los derechos de las mujeres.

La CSI ordenó el tratamiento del problema de la violencia contra las mujeres mediante la aprobación de una Resolución sobre la violencia contra las mujeres en la Primera Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI en 2009.<sup>134</sup> Se elaboró para la conferencia una guía de discusión relacionada con la violencia contra las mujeres y las niñas.<sup>135</sup> El segundo Congreso de la CSI estuvo de acuerdo en promover la participación adecuada de las mujeres como negociadoras sindicales y poner en práctica un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género. Este Plan fue para incluir la salud y la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo y en la política de salud, incluyendo el VIH/SIDA; *las políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo y en la comunidad en general*; y la capacitación para todos/as los/as negociadores/as y representantes sindicales respecto a la incorporación de las políticas de género en todas las actividades sindicales.<sup>136</sup>

La CSI se ha involucrado activamente en la promoción y las campañas para acabar con la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Sus actividades incluyen lo siguiente:

- ❑ La campaña mundial de la CSI por un Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, el cual requiere que se le otorgue un enfoque específico a la violencia de género. Como parte de la campaña "Alto a la violencia de género en el trabajo", se han circulado ampliamente los folletos y los materiales de

<sup>133</sup> La CSI representa a 176 millones de trabajadores a través de sus 328 organizaciones afiliadas en 162 países y territorios.

<sup>134</sup> <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article4591>. Véase también la Declaración de la Agrupación Global Unions: Alto a la violencia contra las trabajadoras (2007): [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/declaracion\\_mujeres.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/declaracion_mujeres.pdf)

<sup>135</sup> Véase Parte I, Capítulo 4.4: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/DECENT\\_WORK\\_DECENT\\_LIFE\\_FOR\\_WOMEN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/DECENT_WORK_DECENT_LIFE_FOR_WOMEN.pdf)

<sup>136</sup> Véase la página 27 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS\\_Decisions\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_EN.pdf)

la campaña de la CSI entre sus afiliados.<sup>137</sup> Los afiliados de la CSI, que han hecho avances en la campaña incluyen a la AFL-CIO (EE.UU.);<sup>138</sup> la CGT (Argentina);<sup>139</sup> y la CNTS (Senegal).<sup>140</sup>

- ❑ El 25 de noviembre de cada año, la CSI emite declaraciones en apoyo a las actividades de promoción de los centros nacionales que trabajan para poner un alto/prevenir la violencia y el acoso en el trabajo.
- ❑ La campaña 12 para 12, para la ratificación de Convenio 189, las reformas de la ley laboral y la organización de los trabajadores domésticos (migrantes), prestó una especial atención a la violencia, el abuso y la explotación que padecen los trabajadores domésticos migrantes en el Golfo. La campaña produjo reformas importantes en algunos estados del Golfo, los cuales han dado mayor protección a los trabajadores domésticos.<sup>141</sup>
- ❑ La campaña del protocolo sobre el trabajo forzoso, llevado a cabo por la CSI y la OIT, incluyó una campaña para evitar que las mujeres mauritanas sean mantenidas como esclavas; las intervenciones de la CSI tuvieron como resultado la acción del gobierno para poner un alto y prevenir el trabajo forzoso.<sup>142</sup>
- ❑ El cabildeo para la inclusión del idioma en las Conclusiones Convenidas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (UNCSW), particularmente durante el 57º período de sesiones de la UNCSW (2013), en el que la violencia contra las mujeres y las niñas fue el tema principal.<sup>143</sup>
- ❑ El 8 de marzo de 2008, en colaboración con las Federaciones Sindicales Internacionales, la CSI lanzó la Campaña Trabajo Decente, Vida

Decente para la Mujer, la cual se concentró, entre otras cosas, en la violencia contra las mujeres. El 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, se celebró como uno de los momentos fundamentales de la campaña.<sup>144</sup>

- ❑ Conjuntamente con el UNIFEM, se realizó un evento sobre la violencia contra las mujeres y niñas en el Segundo Congreso de la CSI; en esta ocasión se lanzó una campaña de acción con una postal.<sup>145</sup>
- ❑ La CSI ha iniciado una serie de actividades internacionales para abordar la violencia contra las mujeres en los países donde se ha perpetrado formas extremas de violencia, incluyendo una campaña en los años 2010/2011 para acabar con los delitos de carácter sexual y la violencia contra las mujeres en el Congo,<sup>146</sup> y una campaña para sensibilizar sobre la violencia antisindical en Colombia.<sup>147</sup>
- ❑ El folleto de la CSI “Combatir el acoso sexual en el trabajo” (2008) contiene, entre otros, una lista de control de la acción sindical y un procedimiento modelo para el tratamiento de las quejas de acoso sexual tanto de manera formal como informal.<sup>148</sup>
- ❑ La CSI ha concentrado últimamente su atención en la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo, por ejemplo en un informe de ITUC-AP sobre violencia doméstica en las Filipinas.<sup>149</sup>

El proyecto “Decisiones para una vida” de la CSI identificó la violencia y el acoso como uno de los problemas fundamentales que afectan la vida cotidiana de las trabajadoras jóvenes en los países participantes (Zimbabue, Sudáfrica, Angola, Mozambique, Zambia, Brasil, Indonesia, India, Bielorrusia, Kazakstán, Azerbaiyán y Ucrania).<sup>150</sup>

La Campaña Decisiones para una vida tuvo el objeti-

137 <http://www.equaltimes.org/will-the-ilo-take-a-stand-against#.V7xV5hDQBaR>

138 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/letter\\_on\\_gender-based\\_violence\\_in\\_the\\_workplace.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/letter_on_gender-based_violence_in_the_workplace.pdf)

139 <http://www.ituc-csi.org/cgt-argentina>

140 <http://www.ituc-csi.org/cnts-stop-a-la-violence-sexiste-au>

141 Para mayor información véase: <http://www.ituc-csi.org/unite?lang=en> and 2014 action: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant>

142 Véase <http://50forfreedom.org/>; <http://www.ituc-csi.org/mauritanian-women-kept-as-slaves> y <http://www.ituc-csi.org/mauritania-ratification-of-forced>

143 <http://www.ituc-csi.org/stop-violence-against-women-and>

144 <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198>

145 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Postcard\\_VAW\\_webb\\_2\\_.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Postcard_VAW_webb_2_.pdf)

146 <http://www.ituc-csi.org/congo-democratic-rep-of>

147 <http://www.equaltimes.org/violence-against-women-the-global#.V7xbyxDQBQ>

148 <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article4496>

149 <http://www.ituc-csi.org/philippines-domestic-violence-at>

150 [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions\\_for\\_LifeWEB.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-Decisions_for_LifeWEB.pdf)

vo de empoderar a las mujeres jóvenes para asumir los desafíos en el lugar de trabajo y defender los derechos de las trabajadoras. La guía de la campaña reconoce que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es “un problema estructural, arraigado en factores sociales, económicos, organizacionales y culturales más generales.”

En particular, considera que los desequilibrios de poder en el trabajo y las condiciones de trabajo precarias aumentan el riesgo de acoso sexual, abuso, violación, e infección del VIH/SIDA. La violencia doméstica es también un problema laboral, ya que afecta la capacidad de las mujeres para realizar su trabajo y ganarse la vida. Los resultados satisfactorios de la campaña fueron un significativo aumento en la participación sindical de las mujeres jóvenes y la negociación de los CNC, así como las políticas laborales que abordan sus inquietudes. Por ejemplo, se permitió que una representante sindical del SACCAWU negocie una política laboral sobre acoso sexual con su empleador e inicie conversaciones con las trabajadoras jóvenes a fin de romper el silencio que rodea este problema. La guía de la campaña incluye recursos para tratar el acoso sexual, incluyendo las definiciones y la orientación sobre la negociación de procedimientos y políticas laborales.









## Sección 7

# Acuerdos Marco Mundiales

Los Acuerdos Marco Mundiales (AMM), también conocidos como Acuerdos Marco Internacionales, son convenios o declaraciones conjuntas entre las empresas multinacionales y las GUF. Constituyen una manera en la cual los sindicatos y las empresas multinacionales han buscado desarrollar la cooperación internacional y la acción conjunta donde tienen en común la presencia de los mismos empleadores en diversos países o regiones.

Debido a que la mayoría de los AMM tienden a incorporar los principios establecidos en las normas internacionales del trabajo, las GUF consideran que una norma de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo sería una palanca fundamental para incluir el problema de la violencia y el acoso en los futuros AMM.

Hasta el mes de marzo de 2014, un total de 142 AMM han sido negociados y firmados entre empresas multinacionales y federaciones sindicales

internacionales<sup>151</sup> La mayoría de los AMM han establecido un marco general de relaciones laborales con respecto a los derechos de los trabajadores, el trabajo decente, la negociación colectiva y la libertad sindical, y la observancia de las normas del trabajo fundamentales – ampliando últimamente estas disposiciones a las operaciones de los proveedores y contratistas. Solo el UNI ha firmado acuerdos marco mundiales con cuarenta y ocho empresas multinacionales, estableciendo las normas y condiciones para más de diez millones de trabajadores en todo el mundo. La ICM ha firmado acuerdos marco mundiales con veintiún empresas,<sup>152</sup> y a pesar de que solo pocos acuerdos abordan los problemas específicos de la violencia y el acoso en el trabajo, la ICM prevé que muy probablemente éste será un tema que se incluya en los futuros AMM. La UITA ha firmado diecisiete AMM, dos de los cuales tienen disposiciones detalladas para prevenir y abordar el acoso sexual en el sector alimentos. La IndustriALL tiene actualmente acuerdos vigentes con 45 empresas, dos de las cuales abordan el acoso sexual en el sector de la confección. Algunos AMM involucran signatarios de dos y a veces de tres sindicatos mundiales, como es el caso del AMM (Worldwide Corporate Social Responsibility Agreement) firmado por la IndustriALL y la ISP con la empresa energética EDF. Éste es uno de los cuatro AMM firmados por la ISP.

➔ Ejemplo: El UNI ha elaborado una cláusula modelo sobre la igualdad, la cual se puede utilizar en los AMM que abarcan

la antidiscriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, y la conciliación del trabajo y la vida familiar, entre otras áreas. Esta cláusula modelo de igualdad ya se ha incluido en muchos AMM, incluso en aquéllos firmados con Carrefour, ABN AMRO, ITAU, y la Société Générale.

En la práctica, la mayoría de los acuerdos se refieren al cumplimiento de los derechos fundamentales y hacen referencia a las normas del trabajo básicas de la OIT (la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil). Algunos AMM van más allá de las normas del trabajo básicas para incluir términos y condiciones de trabajo mínimos (horas de trabajo, salarios, salud y seguridad, igualdad de remuneración, derechos de maternidad, violencia y acoso, y otros). Los AMM también tienen disposiciones pertinentes de las funciones conjuntas entre el sindicato y el empleador con la finalidad de revisar y hacer seguimiento a su puesta en práctica – una función que ha sido reforzada en forma sustancial en los AMM firmados recientemente.

Una evaluación inicial realizada en este proyecto ha encontrado que casi una cuarta parte de los AMM actuales se refieren al hostigamiento, el acoso sexual y/o la dignidad en el trabajo. Algunos AMM hacen referencia a los riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, aunque no se especifican los riesgos psicosociales, la violencia o el acoso. Éste es el caso del AMM sobre salud y seguridad en el trabajo firmado en el año 2014 entre GDF-Suez y la ICM, la IndustriALL y la ISP. Una gran cantidad de acuerdos hacen referencia al principio de la no discriminación y la dignidad en el trabajo, sin especificar ninguna obligación adicional aplicable. Como ejemplos de esto tenemos: el AMM firmado por el grupo bancario ABN AMRO con la FNV y el UNI (2015); el AMM firmado entre GDF-Suez y la ISP, la ICM y la ICM sobre los derechos fundamentales, el diálogo social y el desarrollo sostenible; el AMM entre el Grupo Renault, el Comité de Empresa del Grupo Renault y la IndustriALL (2013) sobre responsabilidad social, societal y ambiental; y el AMM entre la Société Générale y el UNI sobre los derechos fundamentales (2015).

Algunos acuerdos contienen cláusulas relacionadas al acoso y la violencia, como es el caso del AMM firmado en el año 2008

<sup>151</sup> El informe analizó el contenido y alcance formal de la aplicación del AMM firmado, durante el período comprendido entre el año 2009 y mayo de 2015. De las compañías involucradas, 43 tenían sus sedes en Europa y dos de cada una en Brasil, Indonesia, Japón y Sudáfrica, mientras que Malasia, la Federación de Rusia y los Estados Unidos son cada uno el país sede para una empresa de la muestra. Se encontró que muchos AMM incorporaron los Convenios de la OIT, la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales y otros instrumentos internacionales, tales como las Directrices de la OCDE. La mayoría hace referencia a los ocho Convenios fundamentales de la OIT. Con respecto a la participación sindical, aproximadamente el 50 por ciento de los AMM analizados fueron firmados por IndustriALL y 26 por ciento por UNI Global Union. El resto de acuerdos se firmaron por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA). Algunos de los acuerdos se firmaron por más de una federación sindical mundial. Véase: Hadwiger, F.: *Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains*. Documento de referencia (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2015). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_434248.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434248.pdf)

<sup>152</sup> Para una lista de acuerdos de la ICM, véase: <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Multinationals&Language=EN>.

entre Faber-Castell y la ICM, que estipula que “estará estrictamente prohibido el abuso físico, la amenaza de abuso físico, los castigos o las sanciones inusuales, el acoso sexual u otras formas de hostigamiento y amenazas de parte del empleador”. El AMM firmado en el año 2005 entre la Sociedad Europea Aeronáutica Espacial y de Defensa (EADS) y la IndustriALL incluye en sus disposiciones de salud y seguridad/condiciones de trabajo que “EADS prohíbe cualquier tipo o amenaza de abuso físico y/o psicológico en el lugar de trabajo”. En la mayoría de casos, los problemas de no discriminación y dignidad en el trabajo son declaraciones de principios, a pesar de que en el caso de un AMM firmado entre GDF y EPSU/IndustriALL Europa en el año 2014, se llegó a un acuerdo específico sobre la mejora del bienestar y la calidad de vida en el trabajo, en el cual la compañía reconoce la importancia de ocuparse del “bienestar físico, mental y social” de sus trabajadores.

Diez AMM van más allá al incluir disposiciones específicas sobre la prevención y tratamiento de la violencia y el acoso en el trabajo, particularmente, el acoso sexual. Estos AMM se resumen a continuación. Al igual que el tratamiento de las normas del trabajo básicas, los acuerdos tienen el objetivo de lograr mejoras sostenibles en las condiciones de trabajo y ayudar a asegurar salarios mínimos vitales para los trabajadores. Estos son problemas importantes, ya que muchas de las GUF consideran que las condiciones de trabajo malas e inseguras colocan a los trabajadores en una situación de mayor riesgo frente al acoso y la violencia.

- ❑ **AMM entre Unilever, la UITA y la IndustriAll: Compromiso conjunto para prevenir el acoso sexual (2016).** En el 2016, la UITA y las federaciones de la IndustriAll Global Union firmaron un compromiso conjunto con Unilever, fabricante de productos de consumo/alimentos y productos para el hogar sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. El compromiso conjunto señala que: “Unilever, la UITA y la IndustriAll afirman su compromiso conjunto para promover la diversidad e inclusión dentro de la fuerza laboral no directiva de Unilever.” Enfatiza que “(p)revenir el acoso sexual en el lugar de trabajo es un fundamento esencial para promover una cultura de inclusión

y diversidad”. La declaración conjunta establece las normas, principios y prácticas, basándose en el compromiso de Unilever, la UITA y la IndustriAll, de trabajar juntos para garantizar que se logre esta meta. Estipula que “... se asegure plena protección y apoyo a las víctimas de acoso sexual a lo largo del proceso y sus resultados.” Añade que “Unilever no tolerará represalias o victimización contra los empleados/as que identifican y plantean problemas relacionados a con toda forma de acoso sexual o quienes presenten quejas y/o participen en cualquier proceso relativo a un presunto acoso sexual...” El acuerdo establece una definición clara y completa de lo que constituye el acoso sexual, destinada a garantizar que la administración de Unilever en todos los niveles, junto con todos los empleados/as, incluido el personal tercerizado facilitado por los proveedores de mano de obra, sepan claramente qué es lo que constituye el acoso sexual. Explica los procedimientos mediante los cuales los empleados puedan plantear un problema potencial, y tener la confianza necesaria para denunciar cualquier abuso. Especifica las medidas concretas que la empresa debe aplicar en caso de presentarse una queja y proporciona directrices detalladas para poner en práctica de manera conjunta el compromiso en cada lugar de trabajo de Unilever y para evaluar el progreso logrado. Se basa en el trabajo realizado para sensibilizar sobre las desigualdades de género, como parte de la meta de Unilever de que cada fábrica tiene un equilibrio de género en todos los puestos de trabajo. La IndustriALL, la UITA y Unilever han establecido un grupo de trabajo de igualdad de género que abarca dos continentes.



El acoso sexual y otras formas de discriminación no tienen cabida dentro de Unilever, ni tampoco en ninguna parte. Sólo a través de su erradicación podemos crear lugares de trabajo verdaderamente diversos e incluyentes. Sabemos que la mejor manera de avanzar es a través del diálogo auténtico y procedimientos confiables y eficaces para que los trabajadores y trabajadoras planteen inquietudes o quejas. Acojo con gran satisfacción el apoyo de la UITA, IndustriALL y sus miembros afiliados para ayudarnos a desarrollar más el trabajo que ya hemos realizado. Estos problemas no son exclusivamente de Unilever; por tanto, para crear un cambio positivo y duradero, también estamos comunicándonos al respecto con nuestros proveedores, socios comerciales y otros en nuestro sector y más allá también. Nos hemos comprometido a dedicar todo el esfuerzo posible para promover el cumplimiento de este acuerdo, y a la vez seguiremos trabajando para que se respeten, defiendan y promuevan los derechos humanos. (Paul Polman, Director General de Unilever, discurso sobre el compromiso conjunto de IndustriALL-UITA-Unilever)

- ❑ **AMM entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB e IndustriALL e Industrifacket Metall (2015).** Este acuerdo protege los intereses de 1,6 millones de trabajadores textiles y marca un nuevo nivel de compromiso con los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la cadena de suministro de H&M. El acuerdo se basa en una convicción compartida de que la colaboración entre las partes en el mercado laboral es crucial para conseguir mejoras duraderas para los trabajadores textiles y la creación de buenas relaciones laborales. El AMM incluye el cumplimiento y la puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo por parte de los proveedores de H&M Hennes & Mauritz GBC AB, y confirma el compromiso de esta empresa y su respeto por los derechos humanos y sindicales en el lugar de trabajo, incluyendo el derecho de sindicación y de negociación de convenios colectivos. El siguiente extracto es del acuerdo, que trata sobre el respeto y la dignidad en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y la discriminación: "Todos los trabajadores serán tratados con respeto y dignidad. Ningún empleado será humillado o recibirá castigo corporal, o será sometido a acoso o abuso

físico, sexual, psicológico o verbal. Ningún empleado deberá ser objeto de discriminación en la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, cese o jubilación, debido al género u, orientación sexual, raza, color, edad, embarazo, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, clase social, enfermedad o discapacidad. Existe un mecanismo de reclamo vigente el cual permite que los empleados formulen quejas sin temor a represalias."<sup>153</sup>

- ❑ **AMM entre el UNI, la FNV y ABN AMRO.** El AMM establece un compromiso conjunto con los derechos humanos y sociales, según se plasma en las normas básicas del trabajo de la OIT, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estas directrices se aplican al grupo ABN AMRO, así como a toda la cadena de suministro, compuesta por contratistas, subcontratistas, proveedores y empresas conjuntas o joint ventures. Una cláusula específica bajo el título "There is no discrimination or intimidation in employment" (No existe discriminación o intimidación en el empleo) establece los principios de igualdad de oportunidades, según se prevé en el Convenio No. 111 de la OIT y la igualdad de remuneración, según se estipula en el Convenio No. 100 de la OIT. Se refiere en forma específica a la intimidación y el abuso: "Está estrictamente prohibido el abuso físico y psicológico, la amenaza de cometer dicho abuso y la intimidación por parte del empleador." Una cláusula adicional específica que "ABN AMRO garantiza un entorno laboral respetuoso en todos los niveles. Todos los niveles administrativos se organizan para garantizar activamente este clima."
- ❑ **AMM entre Inditex e IndustriALL sobre la puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo a lo largo de la cadena de suministro de Inditex (2007, renovado en 2014).** El acuerdo marco mundial entre IndustriALL Sindicato Global y la compañía minorista de moda más grande del

153 Global Framework Agreement between H&M Hennes & Mauritz GBC AB, and IndustriALL Global Union and Industrifacket Metall: [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industrial\\_gfa\\_agreed\\_version\\_09-09-2015.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industrial_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf).

mundo, Inditex, fue el primer acuerdo marco mundial que se firmó en el sector de confección. Este hecho ha ayudado a: reintegrar a los trabajadores que habían sido despedidos por ser activistas sindicales; aumentar los salarios; y promover la libertad sindical en los países donde la sindicalización ha sido tradicionalmente débil. Aborda el trabajo decente y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, abarcando más de un millón de trabajadores en más de 6.000 fábricas de proveedores en todo el mundo. Estipula el pago del salario mínimo vital por una semana de trabajo estándar, límites para la jornada laboral, lugares de trabajo saludables y seguros, empleo regular y conciencia ambiental. Los términos del acuerdo se aplican a los proveedores directos, contratistas y subcontratistas, incluyendo a los trabajadores a domicilio. No se permite la subcontratación sin el previo consentimiento escrito de Inditex. Los proveedores que subcontratan serán responsables del cumplimiento del subcontratista. El AMM pone en marcha los mecanismos para hacer el seguimiento y revisar el cumplimiento y tiene el objetivo de colaborar con los programas de capacitación para la gerencia y los trabajadores. Se negoció un Entendimiento Conjunto dentro del subcomité de género del Comité de Revisión bajo el Acuerdo Marco, y se acordó en el 2013.<sup>154</sup> Esto constituye un anexo al AMM e incluye disposiciones que prohíben el “trato inhumano o degradante”, sobre la base de que los “fabricantes y proveedores deben tratar a sus trabajadores con dignidad y respeto. Bajo ninguna circunstancia se permitirá el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder u otra forma de acoso o intimidación.”<sup>155</sup> El Código de Conducta de INDITEX para Fabricantes y Proveedores Externos apuntala al acuerdo marco mundial revisado de INDITEX, firmado en el año 2014. El Código de Conducta prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y el trato inhumano y degradante en toda la

cadena de suministro de INDITEX. El código de conducta aplica en igualdad de condiciones a los proveedores directos, contratistas y subcontratistas, incluyendo a los trabajadores a domicilio. No se permitirá la subcontratación sin el previo consentimiento escrito de INDITEX; los proveedores que tengan permiso de subcontratar serán responsables por el cumplimiento del subcontratista.<sup>156</sup>

- **El AMM sobre la diversidad entre la UITA y Danone (2007)**<sup>157</sup> deja en claro que el acoso es una forma de discriminación. El AMM señala que las partes están comprometidas “a movilizarse contra toda forma de discriminación basada en la pertenencia o la no pertenencia, cierta o supuesta, a una etnia, una nación o una raza, el género, la religión, la edad, el patronímico, el lugar de residencia, la orientación sexual, compromiso político o sindical, el estado de salud, apariencia física o la discapacidad, las responsabilidades familiares o cualquier otra consideración no relacionada con las competencias profesionales. Recordamos que: el acoso es considerado como una forma de discriminación. El embarazo no puede ser ni un motivo de despido ni ser objeto de ninguna discriminación.”
- **El AMM entre UITA/COLSIBA/Chiquita: Entendimiento Conjunto sobre Acoso Sexual (2013).** Siguiendo una campaña sindical, la UITA y la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA) negociaron la protección y el desarrollo de sindicatos y derechos laborales en los países productores, como parte del Acuerdo Marco Regional UITA/COLSIBA/Chiquita: Chiquita, la UITA y COLSIBA deciden trabajar en la elaboración de un entendimiento conjunto en temas de acoso sexual respecto a que no se tolerará este tipo de acoso en el lugar de trabajo. Esta labor conjunta incluye la creación de común acuerdo de estrategias de formación e intercambio de ejemplos de buenas prácticas, dirigido a todo el personal, para la prevención de situaciones de acoso sexual. En ese sentido, cada centro de trabajo deberá adoptar las medidas necesarias

<sup>154</sup> Para mayor información véase (Chiquita): <http://csrblog.chiquita.com/iuf-colsiba-agreement-with-chiquita-benefits-women-on-banana-plantations/> y (UITA): [http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&www=1&uid=default&ID=111&view\\_records=1&en=1](http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&www=1&uid=default&ID=111&view_records=1&en=1).

<sup>155</sup> Acuerdo Marco Global entre INDITEX e IndustriALL: <http://www.industriall-union.org/inditex>

<sup>156</sup> Para mayor información véase: <http://www.industriall-union.org/inditex>

<sup>157</sup> [http://www.iufdocuments.org/ifa/en/Danone/7 2007 IUF-Danone Agreement on Diversity.pdf](http://www.iufdocuments.org/ifa/en/Danone/7%202007%20IUF-Danone%20Agreement%20on%20Diversity.pdf)

para que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a la información acerca de los derechos que les asisten en el ambiente laboral." El acuerdo ha sido importante para apoyar los esfuerzos de la organización sindical en Colombia y Honduras. Chiquita es también la primera y hasta la fecha la única empresa en el sector que firmó un Acuerdo Marco Global con organizaciones sindicales regionales, en el cual se estipula que no se tolera la discriminación o cualquier forma de acoso. *Entendimiento conjunto sobre acoso sexual* estipula que esto se debe cumplir independientemente de que la persona se encuentre en las instalaciones de la compañía o esté realizando funciones relacionadas con la empresa fuera de las horas de trabajo, tales como fiestas por días festivos o viajes de negocios. El acoso puede ser motivo de despido inmediato, y se le puede aplicar al perpetrador "sanciones legales severas." El Código de Conducta señala que: "todos tenemos la obligación de promover un ambiente de trabajo sin hostigamiento ni acoso, expresando cualquier conducta de compañeros de trabajo, visitantes o clientes que nos haga sentir incómodos. Prohibimos estrictamente las represalias en contra de aquellos empleados que denuncian casos de discriminación o acoso." Se ha mantenido el enfoque en el problema mediante el proceso riguroso de las auditorías anuales SA800, la capacitación interna y los programas de educación, un enfoque de "tolerancia cero" a cualquiera de las infracciones, una "línea de ayuda" y otros sistemas para los reclamos y quejas - así como mediante el trabajo con los sindicatos a nivel local e internacional. El acuerdo hace referencia al Código de Prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en la agricultura, como una fuente de los términos sobre la prevención del acoso sexual, que podrían incluirse en los convenios de negociación colectiva (CNC).

- ❑ **El AMM entre EPSU, IndustriALL y GDF-Suez: Acuerdo europeo sobre igualdad profesional para hombres y mujeres (2012).** El acuerdo de GDF-Suez sobre igualdad de género<sup>158</sup> firmado con EPSU e IndustriALL Europa ofrece compromisos específicos sobre la igualdad de género, incluyendo la importancia de adoptar estrategias para

abordar la igualdad de remuneración y la promoción de las mujeres en puestos de toma de decisiones. La intención estipulada en el acuerdo es superar e ir más allá de la legislación nacional. Establece disposiciones para elaborar planes de acción a nivel de la empresa, con mecanismos de revisiones anuales del avance durante un período inicial de cuatro años. Se refiere específicamente a la importancia de elaborar políticas para prevenir el acoso sexual. El acuerdo establece una comisión, compuesta por 50 por ciento de mujeres, con la misión de realizar una revisión anual del avance, basándose en un conjunto de indicadores detallados, establecidos por cada grupo con más de 1000 trabajadores y cada empresa con más de 150 trabajadores. Los indicadores están anexos al acuerdo.

- ❑ **El AMM entre UNI y Carrefour (2015): Para la promoción del diálogo social y la diversidad, y el respeto por los derechos básicos del empleado.** Carrefour es uno de los grupos de distribución minorista más grandes del mundo. Se firmó un AMM en el año 2015 (como una actualización del primer AMM de 2001), con el objetivo de promover el diálogo social, la diversidad y el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo. El AMM contiene un sólido enfoque de igualdad de género. Hace referencia a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y los Principios para el empoderamiento de las mujeres de ONU Mujeres. Además de reforzar el compromiso con los derechos fundamentales según la ONU y la OIT, se añadieron nuevas disposiciones para un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales, la antidiscriminación y la promoción de la diversidad y la igualdad entre los hombres y las mujeres. Antes de la firma del acuerdo, se llevaron a cabo una serie de sesiones de información y formación sobre el asunto de la igualdad de género dentro del Comité de Información y Concertación Europeo (CICE) de Carrefour para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Aunque el plan menciona específicamente a los países europeos donde trabaja Carrefour, el texto principal también se compromete a promover los principios a nivel mundial en

158 <http://www.epsu.org/a/10965>

cuanto a las franquicias internacionales de Carrefour fuera de la Unión Europea. En este contexto, el AMM solicita que los operadores de la franquicia firmen la Carta de compromiso para la protección de los Derechos Humanos de Carrefour, basada en los Convenios fundamentales de la OIT, y los que se refieren específicamente a “la prohibición de cualquier tipo de discriminación, acoso y violencia”.

- **El AMM entre Société Générale y UNI (2015).** Este acuerdo se concentra específicamente en respetar los derechos humanos y los derechos de los empleados para sindicalizarse y negociar colectivamente. Establece como objetivos: fortalecer el diálogo sobre los derechos humanos y las normas fundamentales del trabajo, promover las condiciones de trabajo sostenibles y satisfactorias para los empleados de la Société Générale, y promover estos objetivos entre las sucursales y los socios comerciales. Con respecto a los derechos sindicales, el AMM señala que “ningún empleado será objeto de intimidación, acoso o represalias, como resultado del ejercicio de estos derechos”. Se ha establecido un comité para hacer el seguimiento al acuerdo, compuesto por representantes de la gerencia de recursos humanos y una delegación sindical del UNI. Se reunieron por primera vez en París en setiembre del año 2016.

- **El AMM entre Enel e IndustriAll, ISP, Filctem CGIL, Flai Cisl, y Uiltec UIL (2014)** presenta una serie de derechos y normas fundamentales del trabajo, incluyendo la salud y la seguridad en el trabajo, que forma parte integral de las políticas del Grupo sobre la gestión de recursos humanos y la responsabilidad social y ambiental, y que incluye todas las operaciones y las sucursales de Enel en todo el mundo. Provee un compromiso con el diálogo social y las relaciones laborales mundiales adecuadas con los sindicatos, así como la igualdad de género, la no discriminación y el poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo. El acuerdo estipula específicamente con respecto a la violencia y el acoso que: “Enel considera al acoso, el abuso, la intimidación y la falta de respeto como inaceptables y dicho comportamiento no será tolerado en el lugar de trabajo. En todo

momento y en todos los niveles de la empresa, se requiere que todos los empleados del Grupo se relacionen basándose en el respeto por la dignidad de los demás, la igualdad y la mutua cooperación; promoviendo así un entorno laboral respetuoso y positivo. Se ha establecido un Comité de Empresa Mundial en todo el Grupo, con el objetivo de hacer seguimiento y supervisar la puesta en práctica del acuerdo y tomar iniciativas para garantizar y ampliar el diálogo social dentro de la empresa. Dada la importancia del principio universal de igualdad de oportunidades y su papel dentro de la empresa, Enel también señala que este hecho dará a conocer las mejores iniciativas en esta área en todas las empresas del Grupo, y a través del establecimiento de un Comité Multilateral de Igualdad de Oportunidades.







© ILO/M. Crozet

## Sección 8

# Resumen de los principales desafíos planteados en los estudios de caso y las recomendaciones

Los sindicatos nacionales y mundiales resaltan los desafíos, las recomendaciones y las futuras prioridades, enmarcados como posibles prioridades que se deben considerar para la nueva norma de la OIT sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

### **8.1 Resumen de los principales temas y desafíos planteados en los estudios de caso**

Los estudios de caso muestran en forma detallada que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen problemas crecientes que los sindicatos están abordando de diversas maneras. En algunos casos, la violencia y el acoso en el trabajo se han integrado en iniciativas de seguridad y salud en el

trabajo, incluyendo tanto el bienestar físico como el psicosocial en el trabajo. Muchos estudios de caso reflejan las prioridades dentro del movimiento sindical para tratar la discriminación de género y la violencia de género, y algunos estudios de caso abordan la violencia contra otros trabajadores en situaciones vulnerables – tales como los trabajadores migrantes, los trabajadores racializados, la población indígena y los trabajadores LGBT.

Un tema que se mantiene en la mayoría de los estudios de caso es que los trabajadores en las condiciones más vulnerables – particularmente, las mujeres afectadas por una discriminación múltiple – son las más perjudicadas por la violencia y el acoso en el trabajo. Las nuevas formas de organización del trabajo, los nuevos patrones de empleo y el crecimiento del trabajo atípico y precario ponen particularmente a los trabajadores en riesgo de violencia y acoso en el trabajo. La vulnerabilidad económica y la pobreza tienen efectos duraderos, en especial cuando los trabajadores vulnerables están expuestos a la violencia y al reiteradamente. La pobreza evita que los trabajadores – y en forma específica las mujeres – obtengan independencia financiera. Dicha independencia es necesaria si ellos/ellas van a dejar a sus parejas violentas, o para evitar que la única alternativa que tengan sea la de caer en manos de empleadores explotadores, intermediarios laborales con poca ética, y traficantes de personas.

Lo que es evidente de los estudios de caso es que los sindicatos pueden contribuir a realizar cambios reales y positivos en el lugar de trabajo con la finalidad de proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso. Mediante convenios colectivos, negociaciones y políticas en el lugar de trabajo, campañas y sensibilización, los sindicatos han adoptado medidas constructivas para enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los estudios de caso también demuestran que la negociación puede fortalecerse considerablemente cuando la ley otorga un entorno propicio y un marco para la negociación colectiva con el fin de abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

A continuación se resumen los principales desafíos planteados por los sindicatos nacionales y mundiales:

- El marco general de la negociación colectiva se está debilitando en muchos países; los sindicatos prevén que este hecho reducirá su capacidad para negociar a nivel nacional/sectorial y de la empresa.
- La crisis económica ha propiciado una tendencia general hacia una reducción en la cantidad, alcance e influencia de los convenios colectivos. En algunos países, este hecho se refleja en la descentralización de la negociación y en mayores dificultades para persuadir a los empleadores que negocien sobre los problemas fundamentales relacionados con el trabajo decente. En algunos sectores, los sindicatos no han podido firmar convenios colectivos.
- Cuando la ley aborda la violencia y el acoso, lo hace mayormente de una manera neutral desde el punto de vista de género. Existe un escaso entendimiento o conocimiento de los enfoques sensibles a las cuestiones de género, y de un escaso análisis basado en el género de la violencia y el acoso. Un problema obvio es que los informes de CEDAW, la Convención de Estambul en Europa y la Convención de Belém en América Latina, sin mencionar muchos planes de acción nacionales del gobierno para combatir la violencia contra las mujeres, dan un enfoque muy limitado al lugar del trabajo y al mundo del trabajo en general.
- Las nuevas formas de organización del trabajo, los lugares de trabajo más aislados y un aumento de los trabajos atípicos son grandes desafíos para los sindicatos al organizar y proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso. El incremento del trabajo atípico, incluyendo el trabajo informal, los contratos de cero horas, el trabajo a través de un intermediario y el uso del trabajo ocasional en sectores tales como tecnología, restauración, comercio, venta al por menor y servicios, están afectando particularmente a las mujeres y a los trabajadores más jóvenes. Los sindicatos argumentan que existe una fuerte relación entre las condiciones de trabajo de buena calidad y la dignidad de los trabajadores.
- Los sindicatos informan sobre un incremento del acoso y la violencia de terceras personas en los servicios de primera línea, tales como salud, transporte, educación, restauración, hoteles, ventas al por menor, etc., un problema que raramente se trata en la legislación. El financiamiento inadecuado para la prestación de servicios públicos de calidad ha conducido al aumento de los niveles de violencia y acoso en el trabajo.

- ❑ Muchos trabajadores temen que haya represalias, tales como la pérdida de su trabajo y un mayor acoso, si ellos denuncian los casos de violencia y acoso en el trabajo; particularmente, existe un bajo nivel de confianza que los casos se tomarán seriamente.
- ❑ Un problema adicional es que muchas mujeres no saben que lo que están padeciendo es realmente un acoso sexual y/o que ellas tienen derecho a presentar un recurso en el lugar de trabajo o por vía judicial.
- ❑ Diversos sindicatos han hecho referencia a los bajos niveles de sensibilización sobre la gravedad del problema de la violencia y el acoso contra los trabajadores, especialmente contra las mujeres.

## 8.2 Recomendaciones y prioridades futuras

### a) **La necesidad de una norma sólida de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

Los estudios de caso proporcionan un conjunto inicial de contribuciones basadas en pruebas que se ponen a disposición de los mandantes trabajadores de la OIT.

Una norma de la OIT constituye una oportunidad para otorgar por primera vez una definición internacional convenida de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el acoso sexual.

La recomendación primordial de los sindicatos nacionales y mundiales es la necesidad de contar en forma urgente con una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el trabajo, la que deberá brindar un marco para que el gobierno, el empleador, la empresa y la acción sindical enfrenten el problema.

Las recomendaciones que siguen reflejan los problemas planteados por los sindicatos nacionales y mundiales en el contexto de las discusiones de una norma de la OIT sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, y pueden ser consideradas por el Grupo de Trabajadores de la OIT. Algunas son específicas

para el contenido de una norma de la OIT, mientras que otras se concentran en lo que los sindicatos pueden hacer para abordar en forma sistemática la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo.

### b) **La libertad sindical y la negociación colectiva forman una parte integral de las futuras normas nacionales e internacionales para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

El diálogo social eficaz, la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación a nivel sectorial y en el lugar del trabajo constituyen una parte esencial de un sistema de relaciones laborales que funciona bien para abordar y prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Una norma de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres debe resaltar la importancia de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Se debe dar prioridad para colocar, en forma sistemática, la violencia y el acoso (incluyendo la naturaleza de la violencia de género) en las agendas de negociación colectiva, y garantizar que este tema se integre en la formación de empleadores y negociadores sindicales, sobre cómo pueden elaborarse normas y políticas eficaces para abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

### c) **Un entorno jurídico propicio sobre la violencia y el acoso en el trabajo y la garantía de un buen funcionamiento de sistemas de relaciones laborales**

Paralelamente al buen funcionamiento de un sistema de relaciones laborales, se recomienda que se obligue a los gobiernos a presentar un entorno jurídico propicio para prevenir y enfrentar la violencia en el mundo del trabajo.

Se deberá asignar responsabilidades a los empleadores para introducir las políticas en el lugar de trabajo, en consulta con los sindicatos, estableciendo: medidas de prevención, procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para tratar las quejas; sanciones para los perpetradores; la información para garantizar que los trabajadores comprenden las políticas y los procedimientos; y el apoyo a las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo.





© ILO/M. Crozet

Se deberá alentar y apoyar a los gobiernos y los empleadores, en colaboración con los trabajadores y sus representantes, para que se comprometan con la sensibilización sobre la violencia y el acoso en el trabajo.

Para promover la adopción de una norma mundial, los sindicatos indican que ellos utilizarán las pruebas reunidas en el presente documento y otros estudios para ejercer presión en los gobiernos y lanzar campañas nacionales y regionales.

#### **d) Una perspectiva de género sobre la violencia y el acoso en el trabajo**

Una constante recomendación es que se debe brindar un enfoque especial a la violencia de género en la norma de la OIT propuesta sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el trabajo, ya que las mujeres son afectadas en forma desproporcionada por la violencia en el mundo del trabajo. La norma de la OIT propuesta debe reconocer que la violencia de género es una forma de discriminación de género, y que al abordar

el problema, debe tenerse en cuenta las desigualdades estructurales de género y la desigualdad de roles y relaciones de género.

Un objetivo clave debe ser promover el cambio en la cultura en el lugar de trabajo, para que tenga un efecto positivo indirecto en la familia, comunidad y sociedad en general. Esto significa comprometer a los hombres como defensores – particularmente en los sectores dominados por los hombres – y poner a los hombres en la dirigencia sindical y negociando posiciones. Es importante que todos conozcan y comprendan las causas fundamentales de la violencia y el acoso, y por qué éste es un problema de equidad de género. Esto significa que se requiere orientación y sensibilización específicas sobre las causas del acoso sexual y su conexión particularmente con las desigualdades de género.

Se deben tomar acciones para vincular la eliminación y la prevención de la violencia y el acoso con las medidas para acabar con la discriminación contra las mujeres y

otros trabajadores en situaciones laborales vulnerables, incluyendo las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones, abordando las brechas de género profundamente arraigadas en la remuneración y el empleo, la segregación ocupacional y la falta de un salario mínimo vital.

Se deben enfrentar las causas fundamentales de la violencia mediante un enfoque sensible a las cuestiones de género, en las iniciativas sobre el bienestar en el trabajo, la salud y la seguridad, las relaciones en el lugar de trabajo y el entorno laboral.

Los sindicatos tienen un papel esencial que desempeñar al controlar cómo los acuerdos, las políticas y los procedimientos sobre violencia, hostigamiento y acoso sexual se aplican en la práctica. Este aspecto es especialmente importante para asegurar que el problema de la violencia de género esté incluido en forma sistemática en las políticas de seguridad y salud y en las evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo.

Se debe dar prioridad para garantizar que las mujeres asuman puestos de toma de decisiones y de dirigencia en los sindicatos, ya que este hecho puede ayudar a asegurar que la violencia y el acoso, incluyendo la violencia de género, sean priorizados por las dirigentes sindicales, y que ellas aboguen por combatirlos, y que dichos temas se pongan en primer plano en las estrategias sindicales.

Las medidas en el lugar de trabajo deben tener en cuenta la discriminación múltiple, incluyendo la discriminación basada en la maternidad, situación familiar, raza, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, discapacidad y edad, así como tener en cuenta las necesidades de los trabajadores migrantes y la población indígena. Además de las trabajadoras, existen riesgos específicos que enfrentan los trabajadores LGBT, los trabajadores racializados e indígenas, así como los trabajadores discapacitados.

**e) Abordar el aumento de formas de empleo atípicas y precarias, así como sus consecuencias**

Por un lado, las medidas para enfrentar la violencia y el acoso en el trabajo tienen que

reconocer la conexión entre la informalización y la eventualidad del trabajo y, por otro lado, los crecientes niveles de violencia y acoso. Esto significa abordar en paralelo los factores relacionados con las formas atípicas y precarias de empleo y los niveles crecientes de violencia y acoso en el trabajo, incluyendo la contratación poco ética por parte de las agencias y la servidumbre por deudas.

Se debe dar mayor atención para examinar y abordar nuevos problemas cruciales de la organización del trabajo y de los patrones de trabajo para futuros lugares de trabajo, y la posible repercusión en cuanto a los mayores riesgos psicosociales que conllevan a la violencia y el acoso (tales como: mayor presión de trabajo y estrés, cambios en la organización del trabajo, vigilancia y acoso por parte de los empleadores en los sectores tecnología y digital, largas e impredecibles jornadas laborales en los sectores servicios, industrial y agricultura, así como en la privatización y eventualidad del trabajo en los servicios públicos).

Los sindicatos también deberán ser proactivos para incrementar sus esfuerzos para sindicalizar, defender y apoyar a los trabajadores, particularmente, los trabajadores en condiciones de trabajo precarias, aisladas y de mayor explotación, tales como los trabajadores con empleo atípico, los trabajadores migrantes, la población indígena, los trabajadores afectados por la servidumbre por deudas o aquéllos que están en riesgo de tráfico de personas.

**f) Crear conciencia e introducir medidas para dar prioridad a los temas de violencia y acoso en el trabajo en las estrategias y políticas sindicales**

El diálogo social entre los sindicatos, los empleadores y el gobierno, así como con la sociedad civil y las ONG, puede desempeñar un papel importante para crear estrategias y políticas eficaces para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

Se necesitan medidas eficaces para brindar información y sensibilizar sobre las obligaciones de los empleadores, las empresas y las autoridades públicas, así como sobre

los derechos de las víctimas de la violencia y el acoso, de manera tal que se termine con el silencio y la impunidad con respecto a la violencia y el acoso en el trabajo.

Es importante mejorar el acceso a los sistemas de quejas confidenciales y fiables, así como el acceso a los sistemas de justicia, garantizando que los jueces y los agentes del orden público estén capacitados para comprender la violencia y el acoso en el trabajo y aún más.

**g) Abordar las causas de la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la violencia de terceras personas en los servicios de primera línea.**

El tratamiento de la violencia y el acoso de terceras personas requiere que se preste atención a las causas fundamentales de la violencia y el acoso. En el sector salud, esto incluye los recursos para asegurar el acceso a servicios de asistencia médica de calidad y niveles adecuados de personal.

Se deberán imponer obligaciones en los empleadores y autoridades públicas para asegurar la protección de los trabajadores que enfrentan la violencia y el acoso de terceras personas, por ejemplo en el sector transporte.

Los empleadores, gobiernos y trabajadores pueden desempeñar un papel activo en diseñar y poner en práctica las iniciativas para combatir la violencia y el acoso en el trabajo. Ésta es una manera efectiva de encontrar soluciones conjuntas, con resultados comprobados y positivos para los trabajadores.

**h) Abordar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo**

La violencia doméstica es un problema en el mundo del trabajo que se puede tratar mediante negociaciones en el lugar de trabajo. Se hacen recomendaciones para lograr un marco legal sólido, capaz de ayudar a persuadir a los empleadores a que elaboren políticas en el lugar de trabajo y para garantizar que el problema de prevención de la violencia doméstica en el trabajo se incluya en la negociación colectiva. Otras recomendaciones específicas son

- Desarrollar conocimientos y habilidades de negociación para las políticas sectoriales y en el lugar de trabajo sobre la violencia

doméstica en el trabajo, incluyendo el ponerse de acuerdo sobre las cláusulas modelo que pueden formar la base de los acuerdos de negociación.

- Formar a los representantes y delegados sindicales para que ofrezcan su apoyo con mucha cautela a las víctimas de violencia doméstica, incluyendo la ayuda a las mujeres con una planificación inicial de seguridad y derivando a las mujeres a los servicios de apoyo especializado.
- Redactar las directrices específicas para los delegados sindicales y los representantes de salud y seguridad sobre la negociación de ayuda práctica con el empleador.
- Garantizar que la prevención de la violencia doméstica en el trabajo se incluya en las evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo, y en las agendas de los comités de seguridad y salud.
- Desarrollar los indicadores para identificar la repercusión de la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo, por ejemplo, cambio de trabajo, cambio de local, no asistir a eventos sociales, estar aislado en el lugar de trabajo o altos niveles de licencia por enfermedad.
- La elaboración de políticas en el lugar de trabajo puede ser importante para dar un enfoque a la implementación de las iniciativas prácticas en el lugar de trabajo – por ejemplo, abordar el acoso de las exparejas.

**i) Hacer visible la violencia y el acoso en el trabajo (mediante datos, campañas de información y de sensibilización)**

Diversos sindicatos nacionales y mundiales hacen referencia a la importancia de imponer obligaciones a los gobiernos para recopilar datos sistemáticos y comparables sobre los diferentes tipos de violencia y acoso en el trabajo, así como hacer un seguimiento a las tendencias a través del tiempo.

Además de las buenas prácticas de los sindicatos identificadas en esta investigación, diversos sindicatos resaltan la importancia de capturar las voces y la experiencia vivida de los trabajadores que

han sufrido violencia y acoso en el trabajo, particularmente, de aquellas personas con condiciones de trabajo más vulnerables y aisladas en una gama de sectores y en empleos atípicos.

**j) Poner en marcha campañas para sensibilizar sobre la violencia y el acoso en el trabajo**

Se necesita más sensibilización, educación y formación para garantizar que los empleadores, gerentes y trabajadores, así como sus representantes, comprendan la violencia y el acoso en el trabajo, las causas y consecuencias de la violencia, y las maneras en que las soluciones pueden acordarse y ponerse en práctica en forma conjunta. Ésta es una parte importante de una cultura de democracia en el lugar de trabajo, que se necesita para abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

Los medios de comunicación tienen una importante influencia en la sociedad.

Las campañas conjuntas del gobierno, empleadores y sindicatos también se realizan a nivel nacional para sensibilizar sobre la violencia y el acoso en el trabajo entre el público en general, los trabajadores, empleadores, agentes del orden público y el poder judicial.

**k) Integrar la violencia y el acoso en el trabajo en el centro de las iniciativas de seguridad y salud**

La violencia y el acoso en el trabajo – incluyendo la violencia de género – constituyen un problema central de seguridad y salud, y deben abordarse mediante programas de prevención y evaluaciones de riesgo.

Existe un papel clave de los empleadores y sindicatos al negociar que se incluya la prevención de la violencia en los programas sobre prevención del VIH y el SIDA en el lugar de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo.

**l) Garantizar la provisión de apoyo profesional y psicosocial para las víctimas de violencia y acoso en el trabajo**

Los empleadores y sindicatos, junto con las autoridades públicas, pueden desempeñar un papel importante para instituir la ayuda

profesional y psicosocial especializada para las víctimas de violencia y acoso en el trabajo. Este punto está estrechamente relacionado con la necesidad de prestar servicios públicos de calidad y con fondos suficientes.

Los gobiernos deberán tomarse muy en serio esta obligación, la cual puede desempeñar un papel importante al imponer obligaciones sobre los empleadores con el fin de que ayuden a las víctimas de la violencia y el acoso.

**m) Papel del gobierno: Abordar la violencia y el acoso en el trabajo como una obligación básica del proceso de inspección del trabajo**

El proceso de inspección del trabajo desempeña un rol clave para el seguimiento, abordaje y la sensibilización sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Este aspecto deberá ser respaldado por la orientación y formación de inspectores del trabajo, según lo convenido entre los sindicatos y empleadores, sobre cómo identificar los riesgos psicosociales, incluyendo el predominio de la violencia de género en el lugar de trabajo.

**n) Tomar como modelo las buenas prácticas mediante el aprendizaje mutuo, el desarrollo de cláusulas modelo y la difusión en un material de orientación sobre lo que funciona.**

Entre otras áreas, los acuerdos y las cláusulas modelo para abordar la violencia y el acoso en el trabajo, así como la repercusión de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, puede incluir: una declaración de tolerancia cero de la violencia y el acoso; una orientación sobre los procedimientos eficaces para prevenir y resolver casos; el apoyo a las víctimas; las obligaciones del empleador para brindar formación para la gerencia y los trabajadores; y la información para garantizar que los trabajadores conozcan y comprendan los procedimientos establecidos a nivel de la empresa y del lugar de trabajo.

Los estudios de caso muestran que el intercambio de buenas prácticas (mundial, nacional y transnacional) es muy importante para compartir y aprender sobre las diversas formas en que la violencia y el acoso se pueden abordar, qué funciona y los pasos que los sindicatos han tomado para concertar acuerdos con los empleadores.







## Apéndice 1

Los CNC que  
abordan la  
violencia y el  
acoso en el  
trabajo

A continuación enumeramos los acuerdos representativos que han enfrentado la violencia en el trabajo.

| PAÍS            | ACUERDO Y CLÁUSULAS IMPORTANTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>EUROPE</b>   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Bulgaria</b> | Se han firmado acuerdos sectoriales en varios sectores, abordando los diversos aspectos de la igualdad de género, incluyendo la violencia. En el sector transporte, se han firmado acuerdos sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Se han logrado cuatro acuerdos a nivel municipal entre la FTTUB y las autoridades municipales y se negoció un capítulo especial sobre la "Protección contra la violencia en el trabajo y la igualdad de género" en el convenio colectivo sectorial de 2010-2012, con los empleadores y sindicatos comprometidos en acciones conjuntas para prevenir la violencia y la adopción del enfoque de cero tolerancia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Francia</b>  | Acuerdo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo entre BNP Paribas y el sindicato bancario SNB/CFE-CGC (1º de julio de 2014). El acuerdo incluye definiciones, prevención, roles de las diferentes partes, sensibilización y formación, procedimientos para identificar situaciones de acoso y para formular quejas, el establecimiento de un comité nacional confidencial y las medidas para proteger a las víctimas y los testigos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Grecia</b>   | El Convenio Colectivo Nacional General, 2004-2005 (y puesto en práctica en los años posteriores), incluyó un compromiso para tratar el mobbing y el acoso sexual en el lugar de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Italia</b>   | La CISL ha negociado varios acuerdos satisfactorios, promovidos bajo la iniciativa "Libra". La confederación sindical cita las buenas prácticas en los acuerdos firmados con Enel, Nestle/San Pellegrino y Bitron.<br><br>Un acuerdo con la compañía de energía Enel bajo el amparo del acuerdo de bienestar corporativo titulado "Las personas son importantes en Enel" incluye el bienestar y la salud, y aborda el acoso sexual y la violencia en el trabajo.<br><br>Los tres sindicatos del sector construcción y sus empleadores firmaron un convenio sectorial en el sector carpintería, sobre el tratamiento y la prevención del acoso sexual en el trabajo. Los sindicatos están utilizando el acuerdo para poner en práctica los acuerdos a nivel de la empresa y territorial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>España</b>   | Se incluyó una cláusula de acción afirmativa en el CNC sectorial sobre la limpieza de edificio, la cual trata sobre la no discriminación y la igualdad de trato para todos los trabajadores, poniendo especial énfasis en: el ascenso de las mujeres a puestos directivos; la licencia por maternidad y la continuidad de los bonos y los aumentos de salarios; un módulo de igualdad en el programa de formación anual de la empresa; y la inclusión de la prevención del acoso sexual en los Planes de Igualdad.<br><br>Un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2012-2014 (II AENC), firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, carece de carácter normativo pero incluye criterios y directrices para la negociación de los CNC – incluyendo la igualdad de género y el acoso sexual – que son aspectos obligatorios para los negociadores.<br><br>Un acuerdo de un Plan de Igualdad en el lugar de trabajo entre Vodafone y los sindicatos de España establece medidas para abordar la violencia en el trabajo, e incluye las disposiciones para dar licencia y apoyo a las víctimas de la violencia doméstica.<br><br>El sindicato español Metal Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT) ha utilizado la legislación de 2007 para negociar los planes de igualdad en todas las empresas, independientemente de su tamaño. Los planes de igualdad han abordado en forma sistemática la violencia de género y el acoso sexual. |
| <b>Suecia</b>   | El Sindicato Sueco de Trabajadores de Hoteles y Restaurantes (HRF) ha firmado acuerdos sobre la violencia y el acoso sexual en el trabajo con los empleadores del sector hotelero, y de manera central, con la organización de empleadores Visita (Asociación sueca de empleadores de la industria hotelera). Los representantes sindicales locales reciben orientación y están entrenados para negociar acuerdos locales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Suiza</b>    | La Federación de Empleadores de la Industria Relojera y el sindicato UNIA firmaron un convenio colectivo laboral en la industria relojera y la microingeniería de Suiza el 1º de enero de 2012, introdujeron disposiciones sobre el hostigamiento sistemático (mobbing) y el acoso sexual en el trabajo, incluyendo la introducción de personas de apoyo ("personnes de confiance") en las empresas con más de 50 personas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

| PAÍS                         | ACUERDO Y CLÁUSULAS IMPORTANTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Turquía</b>               | En el sector textil, los acuerdos han abarcado salarios y beneficios sociales, incluyendo horas de trabajo, trabajo ocasional, educación y formación. En marzo de 2013, el sindicato municipal firmó un acuerdo con disposiciones generales sobre el acoso y el abuso en el lugar de trabajo, y las disposiciones que benefician a las trabajadoras, tales como el apoyo social y pagos (familia, niños y ayuda alimentaria).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Reino Unido</b>           | <p>El TUC ha redactado una cláusula modelo de igualdad que establece que los objetivos de los sindicatos serán: a) la promoción de la igualdad para todos, a través de la negociación colectiva y las propias prácticas de empleo propio de los sindicatos; y b) la oposición enérgica a todas las formas de acoso. Tiene el objetivo de garantizar que la igualdad está incorporada en todas las actividades sindicales, incluyendo la negociación colectiva. Para el año 2014, los tres cuartos de los sindicatos afiliados al TUC habían adoptado la cláusula.</p> <p>Los sindicatos y empleadores han negociado cláusulas sobre la violencia doméstica en los convenios colectivos y mediante políticas en el lugar de trabajo. El sindicato del sector público, UNISON, ha redactado un acuerdo modelo en el lugar de trabajo y las directrices tituladas <i>Domestic violence and abuse: A trade union issue</i> (Abuso y violencia doméstica: un problema sindical)</p> |
| <b>Europa en su conjunto</b> | En el año 2007, se firmó el "Acuerdo marco europeo para prevenir, gestionar y eliminar la violencia en el trabajo" (CES y las organizaciones de empleadores europeas BusinessEurope, UEAPME y CEEP). En toda Europa, los interlocutores sociales nacionales han llegado a nuevos acuerdos o han introducido nuevos elementos en los actuales convenios colectivos a nivel empresarial o sectorial, así como han redactado, de común acuerdo, orientaciones, declaraciones o afirmaciones.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Europa en su conjunto</b> | En julio de 2010, los interlocutores sociales del comercio, la seguridad privada, el gobierno local, y los sectores salud y educación (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, y COESS), llegaron a un acuerdo sobre las directrices para abordar la violencia y el acoso en el trabajo de parte de terceras personas, originados por ejemplo por clientes, pacientes y miembros del público.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## AMÉRICA LATINA

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Argentina</b> | <p>El Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional estableció una serie de cláusulas proactivas de igualdad de género, incluyendo el establecimiento de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la que tiene la función de proporcionar directrices y políticas detalladas para prevenir y combatir la violencia en el lugar de trabajo. El convenio incluye: (1) El Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades por múltiples razones (políticas, gremiales, de sexo, género, orientación o preferencia sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida), o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral. (Artículo 121); (2) la promoción de la mujer trabajadora, basada en los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24632 y el Decreto N° 254/98, y el fomento activo del principio de igualdad de género. (Artículo 122). El Título IX estipula la creación de una Comisión de igualdad de oportunidades y de trato (integrada por el Estado Empleador y los sindicatos) para promover el cumplimiento del acuerdo de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.</p> <p>El Convenio de negociación colectiva para los profesores en la Provincia de Chubut incluye la licencia para las víctimas de la violencia de género: Esta licencia se debe otorgar a los profesores que son víctimas de cualquier tipo de acto que tenga como resultado daños directos, ya sea en el ámbito público o privado, y que afecte sus vidas o seguridad personal, que conlleve a la solicitud de permiso de trabajo por estos motivos. Esta licencia, ya sea total o parcial, estará sujeta a la emisión de un certificado correspondiente por los servicios que prestan el cuidado y la atención de las víctimas de tal abuso. Dichos servicios evaluarán las condiciones y períodos de la licencia. En la puesta en práctica de su protección o derecho para poder recibir una asistencia integral, las víctimas también tendrán la opción de considerar horas de trabajo reducidas, o cambios de las horas de trabajo o lugar de trabajo. Se puede conceder la licencia con la seguridad de regresar al trabajo.</p> <p>La Unión Obrera de la Construcción Argentina (UOCRA) ha dado prioridad a la inclusión de las cláusulas de acoso sexual en los convenios del sector construcción.</p> |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



| PAÍS                        | ACUERDO Y CLÁUSULAS IMPORTANTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Brasil</b>               | Un convenio colectivo en el sector bancario firmado en el año 2011 entre el Sindicato de Bancarios de Sao Paulo, Osasco y Región, (CONTRAF/ CUT) y sus respectivos empleadores incluye cláusulas para prevenir la intimidación y la violencia física, psicológica y verbal de los trabajadores por parte de los empleadores, gerentes, colegas y clientes, así como la indemnización por daño o muerte del personal en caso de robos armados. Los sindicatos también negocian a nivel del lugar de trabajo y las negociaciones además se llevan a cabo mediante el Comité bipartito para la igualdad de oportunidades, el Comité bipartito de salud y condiciones de trabajo y el Comité de seguridad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Colombia</b>             | <p>Acuerdo Nacional del Sector Público (mayo 2015): Abarca la discriminación y la promoción de la igualdad, incluyendo la creación de una Subcomisión de género dentro de la Comisión Permanente de Concertación. Los reclamos del sindicato incluyen: empleados con responsabilidades profesionales y familiares: flexibilización del horario y la reducción de la jornada de trabajo; mejoras en la licencia por maternidad y paternidad; una ampliación de los límites de tiempo por lactancia materna; el acuerdo que se reserve el 50 por ciento de las oportunidades de capacitación y estímulos a las mujeres; la reglamentación de la Ley 1496/2011 sobre la igualdad de remuneración entre los hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación de género, la ratificación del convenio de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156); el establecimiento de mecanismos de vigilancia para el Programa Nacional de Equidad Laboral, poniendo en práctica el Convenio No. 100 de la OIT para reducir la desigualdad salarial: una nueva ley nacional sobre acoso sexual en el lugar de trabajo; y el establecimiento de una Subcomisión de Género dentro de la Comisión Permanente de Política Salarial y Laboral.</p> <p>El convenio colectivo histórico logrado por el sindicato (Sintrainagro) y el principal productor de bananas en la región (Augura) es un documento vinculante para las 350 plantaciones donde se produce bananas en la región de Urabá, y tiene el objetivo de poner en práctica el diálogo social y las buenas relaciones en el lugar de trabajo en una región caracterizada por sus altos niveles de violencia.</p> |
| <b>República Dominicana</b> | <p>Un convenio colectivo firmado en la empresa Vista Sol Punta Cana (2014–2017) contiene una cláusula específica sobre la prevención y sanciones del acoso sexual. Este convenio prioriza el tratamiento del acoso sexual como un problema de seguridad y salud, y le da una gran prioridad a la prevención del acoso sexual. Garantiza mecanismos de quejas y que la persona que formula la queja no enfrente represalias. La cláusula estipula que “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 empleado de la empresa.”</p> <p>Otro convenio de la República Dominicana entre el sindicato SITRAHANES y HanesBrands Inc. aborda la prevención del acoso sexual, incluyendo las campañas de sensibilización las medidas disciplinarias.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Paraguay</b>             | Se estableció una Comisión de Igualdad para crear conciencia sobre el acoso sexual en virtud del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo firmado entre los sindicatos SETEIBI, SICONAP/S, SITARIBI y SICHAP con la entidad Itaipu Binacional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Uruguay</b>              | Un CNC para los años 2013–2015 para más de 120.000 trabajadores domésticos incluye un acuerdo para establecer una Comisión Tripartita de Salud Laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>ÁFRICA</b>               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Kenya</b>                | Se firmó un convenio de dos años el 1º de julio de 2014 entre el Sindicato de trabajadores domésticos, de hostelería, de instituciones educativas, hospitales y afines de Kenia (KUDHEIHA por sus siglas en inglés) y la Asociación de Hoteleros y Catering de Kenia (KAHC por sus siglas en inglés), que abarca a un gran número de trabajadoras que laboran en hoteles y realizan el trabajo doméstico. Se introdujo el salario mínimo vital, un aumento salarial general del 9 por ciento para todos los trabajadores, y un 9 por ciento de incremento en el subsidio de vivienda. Las trabajadoras tienen el derecho a tres meses de licencia por maternidad con sueldo completo, y un adicional de 26 días laborables de vacaciones anuales durante el año de licencia por maternidad. Los hombres que trabajan tienen derecho a 14 días de licencia por paternidad cuando nace un hijo y está casado con la madre legalmente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## PAÍS ACUERDO Y CLÁUSULAS IMPORTANTES

**Sudáfrica** La Organización Nacional de Docentes Profesionales de Sudáfrica (NAPTOSA) es una parte del convenio colectivo negociado por el Consejo de Negociación para la Coordinación del Servicio Público y el Consejo para la Educación y las Relaciones Laborales, el cual desde el 2010 incluye: licencia por maternidad sin goce de haber (15 meses); licencia por maternidad con goce de haber (licencia de 4 meses consecutivos con sueldo completo) licencia pre-natal (8 días laborales con sueldo completo por embarazo, por pruebas y exámenes médicos relacionados al embarazo con sueldo completo); licencia por adopción (45 días laborales con sueldo completo cuando se adopta a un niño menor de 2 años); licencia por responsabilidad familiar (cinco días laborales con sueldo completo por año); y licencia por asuntos privados urgentes (12 días laborales por año con sueldo completo).

Se firmó el Convenio del Consejo de Negociación Sectorial sobre Seguridad y Protección (SSSBC) sobre acoso sexual en el lugar de trabajo en el año 2011. El convenio abarca los empleadores y sindicatos del sector policial y penitenciario, presenta las medidas para poner en práctica las políticas para prevenir, abordar y eliminar el acoso sexual entre los colegas y por terceras personas, y señala las responsabilidades para el establecimiento de una sensibilización y formación conjunta en el lugar de trabajo.

El Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (S CCAWU) ha firmado varios CNC sobre la violencia de género y la salud y la seguridad, y las políticas del VIH/SIDA, así como cláusulas de convenios en el lugar de trabajo y políticas sobre la violencia doméstica en el trabajo.

La política de acoso sexual acordada en el año 2008 entre el Banco FirstRand y el sindicato financiero SASBO presenta procedimientos que el Banco y los denunciantes deben seguir para tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta política incluye definiciones detalladas, el acoso sexual como conducta indebida, la adopción de medidas disciplinarias adecuadas, las medidas preventivas, el asesoramiento y apoyo a los denunciantes, los procedimientos informales y formales, la resolución de disputas, la confidencialidad, la orientación psicológica y licencia por enfermedad, la información y educación.

Se aprobó el documento COSATU's Policy and Procedure for the Handling, Prevention and Elimination of Sexual Harassment (Política y Procedimiento del Manejo, Prevención y Eliminación del Acoso Sexual) en el Congreso de COSATU en noviembre de 2015. Este documento establece la responsabilidad para el manejo de casos de acoso sexual mediante procedimientos claros y medidas decisivas; medidas para prevenir el acoso sexual; y un compromiso de trabajar para la eliminación del acoso sexual en COSATU, sus afiliadas y lugares de trabajo, y en la sociedad. Presenta definiciones claras, una declaración política; principios rectores y procedimientos para el manejo de casos, procedimientos disciplinarios; el rol de las Comisiones de Prevención de Acoso Sexual de COSATU (SHPC, por sus siglas en inglés), cuyos miembros están formados como funcionarios en materia de acoso sexual; Comisiones Disciplinarias de Acoso Sexual; y los deberes de los principales responsables y los jefes de departamento de COSATU.

**Tanzania** Un convenio firmado en 2015 por el CHODAWU (Sindicato de Trabajadores de Conservación, Hostelería, Servicio Doméstico y Otras Actividades Afines) incluye una cláusula sobre acoso sexual.

**Uganda** Se negoció un CNC (2010) entre la Asociación de Exportadores de Flores de Uganda (UFEA) y el Sindicato Uganda Horticultural and Allied Workers (UHAWU). El CNC cubre a todos los trabajadores, incluyendo los miembros no sindicalizados. El Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social también participó en las negociaciones. El convenio estipula que una política sobre el acoso sexual sectorial se debe implementar en todas las empresas que emplean a más de 25 trabajadores. El convenio de negociación colectiva incluye una definición de los tipos de acoso sexual y un procedimiento disciplinario. Los trabajadores con contratos permanentes tienen derecho a vacaciones anuales pagadas de 21 días, licencia por maternidad de 60 días, licencia por paternidad de cuatro días y licencia por enfermedad, aprobada por la clínica de la explotación agrícola.

## ASIA

**Australia** Una cláusula modelo de violencia doméstica para la negociación colectiva conllevó a la introducción de cláusulas que ofrecen licencias pagadas y otros derechos a las víctimas de la violencia doméstica, que fueron incluidas en los convenios empresariales negociados por los sindicatos registrados con la Comisión de Trabajo Justo de Australia. También a nivel sectorial, por ejemplo, el Sindicato Nacional de la Enseñanza Terciaria ha redactado reclamos para ser negociados en los convenios colectivos del sector educación.

**Corea** El Sindicato de Mujeres Trabajadoras Coreanas (KWTU) ha negociado varios CNC para abordar y prevenir el acoso sexual, protegiendo a los trabajadores de la educación, encargados de la limpieza y el personal relacionado.

| PAÍS                      | ACUERDO Y CLÁUSULAS IMPORTANTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Papúa Nueva Guinea</b> | El Sindicato de Trabajadores Marítimos y del Transporte de Papúa Nueva Guinea (PNGTWU) ha incluido una cláusula de acoso sexual en convenios o laudos para proteger a las afiliadas. Un ejemplo es el CNC con RD Tuna Canned, que acordaron una cláusula para prevenir y combatir el acoso sexual en el trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Filipinas</b>          | <p>El NUWHRAIN (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Hotelería, la Restauración y de Industrias Afines) ha firmado un CNC sectorial que incluye las sanciones contra el acoso sexual entre pares. El acuerdo incluye la responsabilidad de la empresa para realizar seminarios sobre el acoso.</p> <p>El CNC firmado entre Mitsumi Philippines y el Sindicato de Trabajadores Mitsumi Philippines (MPWU por sus siglas en inglés) fue un acuerdo histórico suscrito por una empresa localizada en la zona franca de exportación. El CNC pone en práctica la ley vigente que estipula que el acoso sexual es ilegal en el lugar de trabajo y en los centros de formación, y ha conllevado al establecimiento del Comité de decoro e investigación (CODI), y la sensibilización sobre el acoso sexual en toda la compañía. El CNC también incluye disposiciones para el sindicato a fin de que éste establezca un grupo de mujeres para identificar las inquietudes de las mujeres y para controlar la puesta en práctica de la Carta Magna de la Mujer. Además del diálogo constante con la gerencia, el sindicato y sus comités también celebran reuniones regulares para debatir los problemas y preocupaciones de los trabajadores, particularmente, los relacionados con el acoso sexual y otras formas de hostigamiento.</p> <p>El CNC sobre acoso sexual acordado entre Katolec Philippines Corporation, una empresa de electrónica (donde la mayoría de trabajadores son mujeres) y el sindicato Katolec Philippines Labor Union (KALPU), conllevó a la formación de un CODI en la empresa, como se especifica en la legislación.</p> |





**OIT Ojçina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)**

4, route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

Tel : +41.22.799.7708  
Fax : +41.22.799.6570  
Correo electrónico: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)

ISBN 978-92-2-330819-3

