

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



**Guía sindical de formación sobre
el Convenio 190 de la OIT**

ÍNDICE

03	PALABRAS PRELIMINARES
04	INTRODUCCIÓN
05	OBJETIVOS DE LA GUÍA / QUÉ CONTIENE ESTA GUÍA
06	UNIDAD 1 -La función de la OIT -¿Qué es un convenio de la OIT?
07	¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE EL C190? -Ficha de Recursos 1
08	UNIDAD 2 DEFINICIONES FUNDAMENTALES PARA CAMBIAR EL MUNDO DEL TRABAJO 2.1 ¿Qué se entiende por violencia y acoso?
09	2.2 Qué es la violencia o acoso por razones de género
12	RESUMEN DE LA UNIDAD
13	FICHA DE ACTIVIDADES / Las causas de la violencia y la violencia de género
14	FICHA DE RECURSOS 2
15	UNIDAD 3 / La violencia en el mundo del trabajo. QUIÉNES EJERCEN LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL
18	QUIEN ESTA MAS EN RIESGO?
19	LAS CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO
20	RESUMEN DE LA UNIDAD
21	FICHA DE ACTIVIDADES 2 -La violencia en el ámbito laboral, causas y consecuencias.
22	FICHA DE ACTIVIDADES 3 -El acoso sexual. ¿Sabemos de qué se trata?
23	EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO, CUÁNTO SABES?
24	RESPUESTAS.
25	FICHA DE RECURSOS
26	UNIDAD 4 / LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y EL MUNDO DEL TRABAJO -La violencia doméstica puede afectar el trabajo de la persona que la sufre de las siguientes maneras. -La violencia doméstica afecta al resto de los integrantes del ámbito laboral.
27	FICHA DE RECURSOS
28	FICHA DE ACTIVIDADES
29	El caso María
30	UNIDAD 5 / EL CONVENIO 190 Y LA EL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO
36	FICHA DE ACTIVIDADES
38	FICHA DE RECURSOS Y BLIOGRAFÍA

PALABRAS PRELIMINARES

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT han sido un hito en la lucha por la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral y una conquista del movimiento sindical, en especial de las mujeres sindicalistas. Ellas impulsaron, lucharon e hicieron lobby para la adopción de este Convenio, llevando consigo un claro mensaje: **la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no se pueden tolerar**, y al ser las mujeres las más afectadas, es preciso que la violencia de género, el acoso sexual y la violencia doméstica fuesen tomadas en cuenta. La violencia y el acoso son algo más que un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo: son una epidemia global que debe ser erradicada.

Según las estadísticas de la ONU, 736 millones de mujeres en todo el mundo han sido objeto de violencia física y/o sexual por parte de su pareja, violencia ajena o ambas al menos una vez en su vida. Y aunque 158 países han aprobado leyes sobre violencia doméstica y 141 tienen leyes sobre acoso sexual en el empleo, esto no significa que cumplan con los estándares y recomendaciones internacionales o que se implementen y se cumplan¹.

El C190 puede cambiar vidas, ya que es la primera vez en la historia que un convenio consagra el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso, la violencia de género y la violencia doméstica (que influye directamente en el ámbito laboral de las personas afectadas).

Mientras las organizaciones sindicales presionamos para que se ratifique el convenio en cada vez más países, no debemos esperar para usarlo. Los sindicatos pueden implementar el C190 en convenios colectivos y acuerdos globales para impulsar mejores herramientas de protección.

Los sindicatos somos parte de la solución, y queremos que este convenio se convierta en la herramienta mundialmente aceptada en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Esta guía brinda herramientas conceptuales y actividades para que **los sindicatos sigan siendo los promotores del cambio**. Desde el departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI creemos que la democratización de la información y la capacitación de más trabajadores y trabajadoras son clave para promover líderes sindicales que a su vez movilicen a más personas en esta lucha. Formar a más personas que ayuden a dismantlar prejuicios, roles y estructuras de poder desiguales, a construir lugares de trabajo igualitarios, inclusivos, más seguros y protegidos; en resumen, a crear sociedades más justas e igualitarias.

Verónica Fernández Méndez
Jefa del Departamento de Igualdad de Oportunidades UNI Global Union

1 - Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/>

INTRODUCCIÓN

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un abuso de poder. La violencia y el acoso afectan especialmente a las personas que realizan los **trabajos más vulnerables**, que tienen un acceso limitado a sus derechos en cuestiones tales como la libertad de asociación, negociación, trabajo decente, no discriminación y acceso a la justicia.

Dentro de estos grupos, **las mujeres se ven desproporcionalmente representadas**, ya que la desigualdad en las relaciones de poder, los salarios bajos, el trabajo precario, y otras condiciones de vulnerabilidad las exponen constantemente a la violencia.

La adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT constituyen un momento histórico puesto que se trata del primer instrumento internacional que consagra el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso sexual, la violencia de género y la violencia doméstica.

Esta guía está pensada para realizar un taller o actividad de capacitación de dos jornadas, pero como todos los materiales publicados por el departamento, se encadena con otros documentos y campañas que se vienen realizando hace más de diez años. Nuestro objetivo es que los sindicatos hagan propio todo este material y lo utilicen de manera completa o por partes en programas, talleres, videos, campañas o cualquier otra actividad de difusión, formación y capacitación dirigidas a sus miembros, formadores, líderes o representantes en función de las necesidades locales e individuales de cada organización.

Es por ello, que aunque la guía se centra en la Convención 190 de la OIT, se brindan recursos y enlaces a otras campañas que pueden servir a las personas capacitadoras como herramientas para ahondar en temas específicos o realizar programas más amplios.



“ *Los sindicatos lucharon sin descanso para ganar este Convenio. Ahora que ha entrado en vigor, debemos asegurarnos de que más países lo ratifiquen y que se implemente correctamente. Todavía queda un largo camino por recorrer y es preciso que los sindicatos obtengan los conocimientos necesarios que les permitirán poner en práctica el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT para que todas las personas trabajadoras vivan en un mundo libre de violencia y acoso.* ”

Christy Hoffman

Secretaria General UNI Global Union

OBJETIVOS DE LA GUÍA

- Capacitar y formar a los miembros sobre qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y cuáles son sus derechos
- Explicar los alcances e importancia del C190 y la Recomendación R206 que lo acompaña, en particular para las mujeres trabajadoras
- Alentar a los sindicatos a utilizar estos instrumentos e integrarlos en la agenda de negociación sindical y los convenios colectivos.
- Alentar a los sindicatos a apoyar el trabajo de las Federaciones Sindicales Internacionales en la negociación de acuerdos marco globales, para incluir un lenguaje basado en estos instrumentos (C190 / R206)
- Construir sindicatos más fuertes, miembros informados sobre sus derechos y capaces de movilizar a más personas hacia la acción y la organización sindical.

QUÉ CONTIENE ESTA GUÍA

- Definición de los conceptos y principios básicos aplicados por el Convenio y la Recomendación.
- Fichas de recursos para su utilización en programas/talleres/conferencias.
- Fichas con actividades para ser realizadas de manera presencial o en línea.
- Recursos adicionales para incrementar las herramientas disponibles a la hora de planificar un encuentro, campaña o capacitación.



Unidad 1 LA FUNCIÓN DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- es **la única agencia tripartita de la ONU**. Esto quiere decir que reúne a gobiernos, empleadores, trabajadores y trabajadoras (a quienes representan los sindicatos) a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas internacionales y elaborar programas promoviendo el trabajo decente para todas las personas.

Las organizaciones sindicales y empleadores están igualmente representados con el 25% de los votos cada uno. Los gobiernos tienen el 50%

¿QUÉ ES UN CONVENIO DE LA OIT?

Se trata de un instrumento jurídico acordado por gobiernos, empleadores, trabajadoras y trabajadores. Al ratificarse (cuando se incorpora a la legislación nacional) en un país, es legalmente vinculante (obligatorio). Un convenio define y establece normas internacionales sobre libertad de asociación, derecho al trabajo, derecho a la negociación colectiva, y en el caso del C190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por lo que, aquellos gobiernos que ratifiquen el C190 deberán implementar las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

restante. Esto significa que los sindicatos juegan un papel muy importante en la obtención de nuevos estándares internacionales.

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se reúne una vez al año para adoptar nuevas normas internacionales del trabajo, como por ejemplo los convenios.

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.²

Los sindicatos debemos trabajar para que cada vez más países ratifiquen el C190. Sin embargo, esto no excluye que ya podamos utilizar el Convenio 190 y la Recomendación 206 para incluir cláusulas en los convenios colectivos, para mejorar o cambiar políticas, y trabajar con los empleadores para garantizar que las políticas de salud y seguridad incluyan violencia y acoso, y más específicamente la violencia de género.

“

Nuestra experiencia hasta ahora es que el proceso de ratificación e implementación requiere de la participación y el activismo de las bases, así como de un compromiso y liderazgo feminista que garantice que el Convenio no se convierta en otra norma internacional estéril, sino que cambie el mundo del trabajo en beneficio de las trabajadoras.

Patricia Nyman - Presidente de UNI mujeres

2 - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE EL C190?



► Porque protege **a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores** independientemente de su estado contractual; pasantes, aprendices, personas en formación, trabajadores y trabajadoras cuyo empleo ha terminado, personas voluntarias y solicitantes de empleo.

► Porque tiene un fuerte enfoque en la **violencia de género. Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

► Porque abarca todos los sectores: sector público y privado, rural y urbano, de la economía formal e informal.

► Porque su alcance es el mundo del trabajo, que abarca más que solo el lugar físico de trabajo.

► **Y porque, por primera vez, se logra una definición**, un alcance y un enfoque claros, completos e integrados para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo en todo el mundo, designando responsabilidades claras para los empleadores públicos y privados, los trabajadores, trabajadoras, sus respectivas organizaciones y los gobiernos, y formulando estrategias conjuntas para la colaboración.

Ficha de Recursos 1

►► PRESENTAMOS EL TEMA:



● LA LABOR DE LA OIT

Video. <https://www.youtube.com/watch?v=UzrXr5ImLGO>

Duración 5:30 min

Versión en inglés: <https://www.youtube.com/watch?v=dq0AxeDxpEI&t=7s>

● EL CONVENIO 190

Video de UNI

<https://www.youtube.com/watch?v=aTQIYXbiBnw>

Estos videos pueden servir como apertura de la actividad de capacitación sobre la C190, presentando al público objetivo los conceptos fundamentales que se desarrollarán más adelante.

unidad 2

DEFINICIONES FUNDAMENTALES PARA CAMBIAR EL MUNDO DEL TRABAJO

Como se ha dicho, la importancia del convenio 190 radica en la inclusión de definiciones claras y completas sobre qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que eliminan posibles lagunas legales en los países, empresas u organizaciones que vayan a producir políticas al respecto.

2.1 ¿Qué se entiende por violencia y acoso?

El Convenio 190 se refiere a la violencia y el acoso como un único concepto compuesto que abarca **«un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.»**



equal
opportunities

El sentido común ha relacionado a la violencia y el acoso como agresiones físicas o verbales, pero sin embargo éstos se presentan de muchas y diferentes formas, por ejemplo:

- **Violencia física**
- **Violencia psicológica** (abuso verbal y emocional), incluido el acoso, intimidación, amenazas, abuso verbal y comportamiento hostil
- **Violencia en línea**, que incluyen amenazas, insultos, comentarios abusivos, cyberbullying, cyberstalking, trolling, discursos de odio, comentarios abusivos y envío de imágenes obscenas
- **Acoso sexual**
- **Bullying y mobbing**
- **Violencia económica**, incluida la limitación o control de los ingresos, así como la percepción de un menor salario por realizar una misma tarea.
- **Violencia institucional**, que incluye condiciones y arreglos laborales abusivos, que conducen a daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos
- **Violencia doméstica**, ejercida en el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, incluyendo las relaciones actuales o finalizadas.
- **Violencia por razón de género, identidad de género y orientación sexual.**
- **Violencia simbólica**, que se concreta en estereotipos, mensajes, íconos o signos que transmiten y reproducen la desigualdad y la discriminación hacia mujeres y niñas.

2.2 Qué es la violencia o acoso razones de género

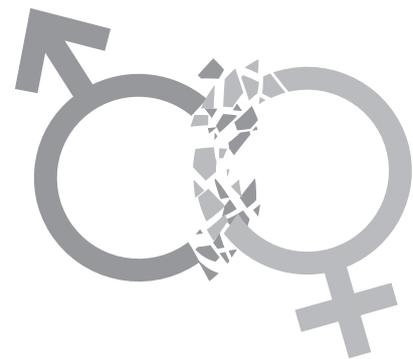
Una de las principales conquistas del movimiento sindical fue que el Convenio incluyera una **perspectiva de género** sobre la violencia, definiéndola y además incluyendo el acoso sexual como uno de sus tipos.



Según la letra del convenio la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» **designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.**

Las mujeres y diversidades (por ejemplos las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI+) son las que más afectadas se ven por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y fuera de él.

Por ello, para comprender la definición que brinda el C190 primero debemos analizarla en detalle, ya que contiene nociones que pueden resultar desconocidas o confusas para las personas a quienes se esté capacitando.



Qué es el Género?

- Son nociones que cada persona aprende durante su vida sobre lo que significa ser mujer y ser varón.
- Varían en cada sociedad y responden a estructuras culturales muy arraigadas y definen relaciones de poder.
- Asignan a cada cual un rol y un tipo determinado de actitud ante la vida, que se nos presenta como “natural”. Por ejemplo los varones son definidos desde la niñez como fuertes, independientes, poco demostrativos y activos. De esta manera, en la edad adulta se convierten en los responsables de proveer el dinero, de tener éxito fuera del ámbito familiar, etc. La mujer, en cambio, es definida por su sensibilidad, su don natural para ser madre y su capacidad de contención. Su rol social es relegado al ámbito privado, la familia, el cuidado de los hijos, etc.
- Los roles asociados a lo masculino son más valorados socialmente que aquellos asociados a lo femenino (debilidad, sensibilidad, temor). Todas las relaciones entre las personas están atravesadas por estas representaciones y esta valoración desigual entre lo femenino y lo masculino, que se sostiene y reproduce en todas las esferas de la vida, por ejemplo en el mundo del trabajo.
- Son estas valoraciones las que la mayor parte del tiempo fundamentan la discriminación, la exclusión y la violencia y el acoso contra aquellas personas que no se “ajustan” a las definiciones de género construidas por la sociedad.

Comprender que nuestras definiciones sobre el mundo no son “lo normal” o “lo natural” sino una trama de **concepciones construidas socialmente** es el primer paso para el cambio. Revisar las maneras establecidas de definir roles y relaciones en nuestras organizaciones es fundamental para incluir una perspectiva de género³ y entender la aparición de la violencia. El trabajo tiene que comenzar por cada persona en el descubrirse y reconocerse como agente de cambio y en el modificar los propios comportamientos estereotipados. Mirarse y mirar con apertura.

IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

El concepto de sexo remite a las características biológicas de un individuo, las cuales se pueden describir como femeninas, masculinas o intersexuales. Las personas intersexuales nacen con características físicas, hormonales o genéticas que no son ni completamente femeninas ni completamente masculinas, o una combinación de ambas. Ser intersexual no predetermina ninguna identidad de género particular.⁴

La **identidad de género** es el sentimiento de identidad, apariencia, gestos u otras características relacionadas con el género de un individuo. Las personas se pueden identificar como de género masculino, femenino, masculino y femenino al mismo tiempo, o ni masculino ni femenino.

La **orientación sexual** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas.⁵

En necesario resaltar que **la orientación sexual y la identidad de género no son una elección**. Aun cuando las personas adoptan ciertas convenciones sociales porque la sociedad misma las ha denominado injustamente como “aceptables”, esto no significa que la orientación sexual y/o identidad de género de una persona se pueda cambiar.

Lo que debe cambiar son las actitudes sociales negativas que estigmatizan y discriminan a aquellas personas que no se atienen a estos estereotipos o roles de género.

“

He decidido no mostrar mi identidad de género a la mayoría de mis compañeros o dirigentes sindicales debido a sus prejuicios y falta activa de apoyo.”

*Persona encuestada de EE.UU. Sector de Medios de Comunicación y Espectáculos*⁶

3 - Manual de Igualdad de género. Uni global union.

4 - NO A LA DISCRIMINACIÓN Guía LGBTI+ de UNI

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideo%20lgbti_es.pdf

5 - Guía de lenguaje no sexista ONU Mujeres http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

6 - Informe sobre derechos y percepciones de lxs trabajadorxs LGBTI+. Uni global union

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_es.pdf

Resumen de la unidad

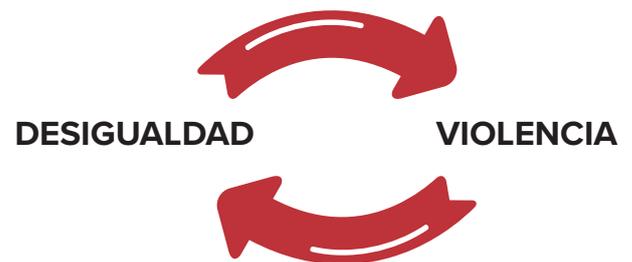
En todas las sociedades humanas existen diferentes formas de ejercicio del poder. Las relaciones de poder siempre implican una desigualdad, que puede ser entre dos personas, entre comunidades y hasta entre países. Algunas expresiones de estas relaciones de poder conllevan a considerar a ciertos grupos como “inferiores” por razones como la etnia, el género o la identidad sexual.

Quien o quienes tienen capacidad de ejercer el poder sobre los demás es porque cuentan con más recursos que quienes, en esta ecuación, estarán en el lugar subordinado.

La violencia y abuso por razones de género manifiesta y perpetúa las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones. La valoración de lo masculino sobre lo femenino impacta en el desarrollo de las personas de un modo diferencial según el género, ya que coloca a las mujeres en desventaja, las ubica en un lugar subalterno respecto de sus pares varones, les obstaculiza el acceso a los derechos políticos, sociales, culturales y económicos, e impide el desarrollo de una vida plena.

Aunque la violencia contra las mujeres y las niñas esté más extendida, desnaturalizar los roles de género nos ayuda a pensar en las desigualdades sociales que enfrentan aquellos varones, niños y adolescentes a los que también se ubica en lugares subalternos por no adecuarse a los roles y estereotipos de género.

Romper el círculo significa eliminar aquellas desigualdades que permiten la aparición de la violencia. Y al eliminar la violencia, dismantelar las relaciones de poder desiguales que ésta sostiene.



▶▶ FICHA DE ACTIVIDADES

■● Las causas de la violencia y la violencia de género

ACTIVIDAD 1

» **OBJETIVO:** Reflexionar sobre nuestras creencias y los modelos culturales en los que vivimos y que pueden encasillar a las personas en determinados roles. Analizar ideas propias y cómo pueden ser revisadas y modificadas si se piensa en ellas.

» **DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD:** 1 hora

» ELEMENTOS NECESARIOS

Se trabajará con el video ¡Rompe el círculo! contra la violencia de género.
<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ&t=2s>

- Lugar para proyectar el video
- Post- its o cartones de dos colores
- Pizarra o espacio para colocar los cartones
- Lapiceras

» PROCEDIMIENTO

Antes de proyectar el video al público se repartirán 5 cartones de un color y 5 de otro a cada integrante del grupo. En ellos deberán anotar características comúnmente atribuidas a varones, incluyendo comportamientos, roles en los cartones de un mismo color y en los otros cinco, características de las mujeres.

Una vez hecho esto la persona que modere pegará los cartones en un listado de dos columnas, que quedará visible para todo el grupo.* Luego se proyectará el video.

*(en el caso de que la actividad se realice digitalmente, cada integrante anotará en un papel las características en dos columnas y el moderador realizará la lista final en su pantalla)

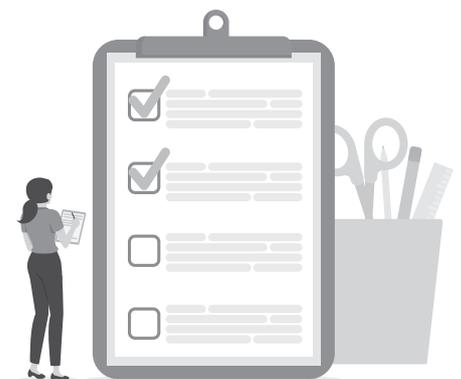
Una vez proyectado el video el pleno del grupo discutirá acerca del listado que se realizó anteriormente.

» PREGUNTAS GUÍA

¿Qué piensa el grupo de estos listados?
¿Cambiarían algo? ¿Qué cosas? ¿Por qué?
¿Hay características que sólo aparecen de un lado y no del otro? ¿Podrían ser propios de ambas columnas? ¿Son atribuidas a cada cual por su sexo o son estereotipos de género impuestos por la sociedad?

Las características y roles asignados a cada sexo, ¿son iguales en relación al poder? ¿O hay características, roles, comportamientos con más poder, o que generan más recursos?
¿Cómo contribuyen a la desigualdad y la violencia de género estas diferencias de poder?

Finalmente, se hará un resumen grupal de lo que se discutió, y se dejará por escrito para todo el grupo cuáles creen que son las causas de la violencia de género en nuestras sociedades.





Ficha de Recursos 2

- **Cómo se define a las masculinidades en nuestras sociedades y cómo los varones pueden promover el cambio en la desigualdad y la violencia de género:**

Video “Are you Man enough?” <https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwwcQcD4>

- **La violencia más sutil: la violencia simbólica.**

Video: <https://youtu.be/V8ydfYNSFBM>

El video muestra claramente cómo los estereotipos de género se reproducen en los medios de comunicación y siguen siendo los mismos que hace 50 años, reproduciendo la desigualdad y generando violencia contra mujeres y niñas.

Guía sobre violencia simbólica y mediática contra mujeres y niñas

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

- **La comunidad LGBTI+, uno de los grupos más afectados por la violencia basada en el género**

NO A LA DISCRIMINACIÓN Guía LGBTI+ de UNI

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguideto%20lgbti_es.pdf

Informe sobre los derechos y percepciones de lxs trabajadrxs LGBTI+

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_es.pdf

unidad 3 LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Como hemos visto, la **violencia y el abuso surgen de relaciones de poder desiguales** en las que aquél que tiene más poder lo usa contra aquellos que tienen menos.

En el mundo del trabajo existe un sistema de relaciones jerárquicas creado por los diferentes roles que tienen las personas que trabajan dentro de la organización. Estos roles asignan más poder a unos que a otros. Esto no quiere decir que la jerarquía dentro de una empresa sea intrínsecamente generadora de violencia. Pero esta desigualdad, que también está atravesada por otras, como las desigualdades basadas en el género, la etnia o la orientación sexual de las personas, pueden conducir a la violencia y el abuso hacia aquellos con menos poder.

El acoso moral y el bullying⁷ son las formas más comunes de violencia laboral, y aunque puede darse entre compañeros del mismo rango, en general surge entre trabajadores con diferente jerarquía.

Por otro lado, existen empleos en los que las personas que trabajan carecen de los derechos básicos o por su situación laboral están más desprotegidos como empleados informales, temporales o por contrato, domésticos, voluntarios, pasantes, etc. yees, domestic workers, volunteers, interns, etc.

Cuando las personas experimentan discriminación o desigualdad por más de una razón (por ejemplo discriminación por género y por etnia al mismo tiempo) se crea un tipo de discriminación interseccional que los sindicatos debemos tener en cuenta a la hora de promover políticas de inclusión e igualdad. Las personas afectadas por esta doble discriminación se encuentran en un lugar de mayor desigualdad que aumenta el riesgo de violencia y acoso.

Las mujeres son las más representadas en este tipo de trabajos precarios, y por tanto, más vulnerables a la violencia y el acoso.

➤ **En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres.⁸**

➤ **Es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres.**

➤ **Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. Las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades de mercado.⁹**

7 - Aunque los términos 'bullying' y 'acoso moral' suelen usarse indistintamente, en la literatura especializada el bullying se refiere principalmente al acoso individual, mientras que el acoso moral se refiere a un grupo de trabajadores que se unen para acosar o abusar de un trabajador. *Ambientes de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. OIT 2020*

8 - World Bank Gender Data Portal. <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>

9- Informe sobre Desarrollo Humano, 2012, p. 80.

QUIÉNES EJERCEN LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Aquellos que infligen la violencia pueden ser tanto parte de la organización como externos a ella. La clave es encontrar cuáles son los mecanismos que generan una relación de poder desigual para que la persona que ejerce violencia tenga la posibilidad de hacerlo.

➤ POSIBLES AGRESORES:

empleadores, gerentes, supervisores, compañeros, colegas

Más común en trabajos que implican la atención al público (comercio, turismo, hostelería, salud, etc)

clientes, pacientes, contactos comerciales, proveedores el público.

Las formas en las que se organiza el trabajo, el entorno laboral y las medidas de protección y políticas internas a la organización, incluidas las medidas preventivas y de protección son lo que definen si un entorno laboral es más o menos permeable a la violencia.

La falta de mecanismos claros de quejas y denuncias, así como las barreras para unirse a una organización sindical pueden crear las condiciones bajo las cuales la violencia y el acoso son más comunes.

Las formas en que se ejerce la violencia

Las gama de prácticas abusivas dentro de ámbito laboral es enorme.

Pueden incluir:

- arreglos de trabajo precario
- no dar tiempo de descanso a las personas que trabajan
- aislarlas del resto
- ocultar información
- asignar tareas que no coinciden con el tipo de trabajo que debe realizar la persona
- exigir metas y plazos imposibles
- vigilar o monitorear excesivamente
- obligar las personas a trabajar en horas inapropiadas innecesariamente (lo que puede hacer que viajar hacia/desde el trabajo sea más peligroso, sobre todo en el caso de las mujeres)
- obligar a realizar viajes innecesarios
- no dejarles usar el baño
- retener documentación como pasaportes (caso común para migrantes y trabajadorxs domésticos)



- violencia física (cualquier forma de agresión que afecte la integridad física de una persona)
- violencia psicológica (humillaciones, hostigamiento, insultos, indiferencia o abandono)
- violencia digital
- acoso sexual
- violencia doméstica

Si a esta lista la pensamos con una perspectiva de género, es decir, agregamos a una situación de poder desigual en una organización, la estructura desigual entre varones y mujeres que viene dada desde lo social, vamos a entender por qué son las mujeres las más vulnerables a la violencia y el acoso.¹⁰

La evidencia muestra que aquellas mujeres que ingresan a ocupaciones que no son tradicionalmente “femeninas” u obtienen altos cargos, con frecuencia se enfrentan a la violencia y el acoso.

Cuando las mujeres denuncian estos hechos, muchas veces son silenciadas, ignoradas o no se les cree; la gravedad de los ataques puede ser minimizado; o se les dice que lo que han sufrido nos es más que “una broma” o “un cumplido”, especialmente en los casos de acoso sexual.

Es por lo anterior que muchas mujeres tienen miedo de denunciar los casos de violencia y acoso en el trabajo (y fuera de él también, ya que esta realidad de minimizar o descreer los relatos de las mujeres es común en la sociedad).

En general las personas que sufren violencia y acoso en el trabajo temen denunciar a sus agresores por miedo a perder sus fuentes de trabajo, a ser ridiculizadas frente a los demás o a que el grado de violencia y acoso que padecen aumente.

¹⁰- Y como explicamos anteriormente, las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI+

Quien esta mas en riesgo?

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden aparecer en cualquier sector, industria o ámbito, pero, al igual que la perspectiva de género es útil para pensar dónde son más vulnerables las mujeres, tener en cuenta los tipos de trabajo, los tipos de ocupación y la precariedad de ciertos empleos, nos ayuda a pensar dónde puede aparecer la violencia con más facilidad.

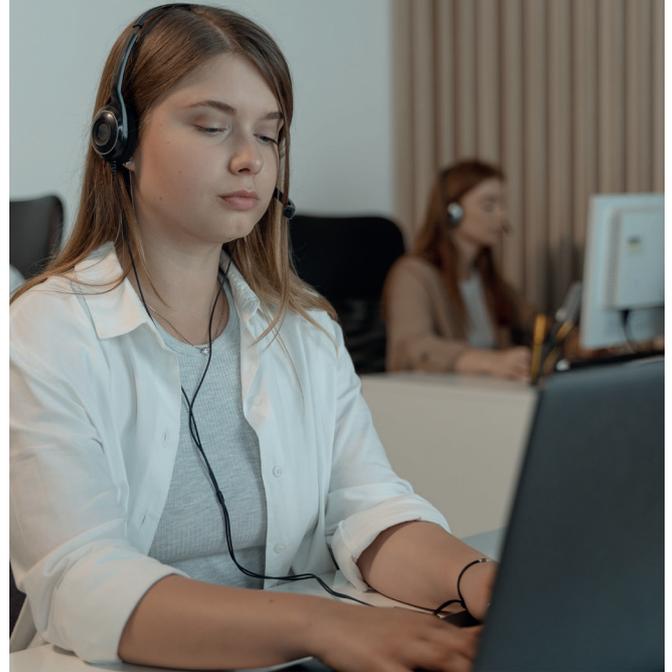
Los trabajos que incluyen la atención a clientes/pacientes y que requieren atención al público son potencialmente inseguros, si no existe una política de prevención. La violencia y las amenazas de los clientes son comunes en los sectores del comercio minorista, la banca, y la seguridad, entre otros.

Por otro lado, los trabajos que se desarrollan en el ámbito doméstico o en los que las personas están solas también son más arriesgados. Es el caso de los trabajos de cuidados, así como los del servicio doméstico, que también están muy feminizados.

Los trabajos que tienen lugar en línea, por ejemplo, en los medios de comunicación, corren un mayor riesgo de ciberacoso, o de violencia y acoso digital.

La precariedad de las condiciones de trabajo, la inseguridad de los horarios y los empleos dominados mayoritariamente por hombres son variables que hacen que los lugares de trabajo sean más arriesgados.

Las formas interseccionales¹¹ de discriminación, como las basadas en la clase, la raza, la edad, la condición migratoria o la condición de discapacidad, pueden poner aún en más riesgo a las personas de sufrir violencia y acoso, y también experimentar dificultades para acceder al apoyo que necesitan.



11- "Se refiere a la situación en la que diversos factores de discriminación interactúan simultáneamente, produciendo una forma específica de discriminación. Un ejemplo de esto es la discriminación que sufre una mujer gitana, y que resulta de la combinación de género y grupo étnico, y que origina un resultado peculiar, único, diferente a la discriminación que sufren tanto las mujeres no gitanas como los varones gitanos."
Discriminaciones múltiples: una perspectiva desde el derecho internacional de los derechos humanos: el caso de las mujeres migrantes. CEPAL 2016

Las consecuencias de la violencia y el acoso

“La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social” (C190)

Aquellas personas que sufren situaciones de violencia pueden presentar diversos problemas de salud física y mental a causa de estas situaciones.

➤ Consecuencias en la salud mental

Ira, ansiedad, conmoción, miedo y estrés
trastorno de estrés postraumático, depresión y ansiedad
Pérdida de motivación, moral y deseo de ser productivo.
Pérdida de confianza y autoestima, sentimientos de aislamiento.

➤ Consecuencias en la salud física

Trastornos del sueño, dolores de cabeza y migrañas, mayor riesgo de enfermedades cardíacas, trastornos digestivos, disminución de la fuerza física y molestias musculoesqueléticas, todas relacionadas con la ansiedad y el estrés

➤ Consecuencias en la salud sexual y reproductiva

Lesiones físicas inmediatas, e incluso la pérdida de la vida debido a agresión física, violación o suicidio

Y como toda persona es parte de un entramado social, la violencia y el acoso también tienen consecuencias en su entorno laboral y social.

➤ Trabajo/Social

- Ausentismo, disminución del rendimiento, pérdida de interés.
- Aislamiento social.
- Miedo a los clientes o al público.
- Impacto negativo en los ingresos y la carrera profesional.

Los compañeros de trabajo también pueden sufrir estrés y miedo.

El ausentismo o bajo rendimiento de la persona afectada puede ocasionar que sus colegas deban lidiar con una mayor carga de trabajo.

➤ Costos para los empleadores.

- Alta rotación de personal, ausentismo, uso de la licencia por enfermedad y costos de discapacidad a largo plazo.
- Mayor riesgo de errores y accidentes
- Baja moral, rendimiento, pérdida de productividad y motivación.
- Costos legales que incluyen investigaciones, responsabilidad y resolución de casos.
- Costos de reputación con los clientes que experimentan una menor calidad de servicio.

➤ Costos para el Estado

- Costos de rehabilitación a largo plazo para los sobrevivientes.
- Prestaciones de desempleo y asistencia social, y rehabilitación.
- Costos judiciales y penales
- Cuidado de la salud y consejería.
- Pérdida del PIB de los trabajadores que faltan al empleo remunerado.

“

Nuestros afiliados y afiliadas a menudo son víctimas de los abusos del público. Queremos que los empleadores se comprometan a acabar con los abusos y la violencia. Estamos estudiando medidas que incorporen esta cuestión como un problema contra el que hay que luchar en la industria a largo plazo y de forma continua”.

Julia Fox

*Secretaria Adjunta Nacional,
SDA Australia*

Resumen de la unidad

Para que la violencia aparezca se perpetúe hacen falta dos componentes: debe haber una desigualdad de recursos y esta desigualdad debe ser utilizada como herramienta para hacer un daño o amenazar con hacer un daño a otro.

En el ámbito laboral existe de por sí un sistema jerárquico que asigna roles diferentes a las personas y más o menos poder.

Al interceptarse ciertas desigualdades y relaciones de poder, las personas son más vulnerables a sufrir violencia y acoso.

Los tipos de violencia y aquellos que la infringen son variados y múltiples. Pero siempre replican esta estructura de desigualdad en los recursos y el poder, que los habilita para ejercer la violencia y el acoso.

Es por ello que se deben adoptar

“*políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

Artículo 6 del Convenio 190

Trabajar en entornos libres de violencia y acoso, además de ser un derecho humano que toda persona debe gozar, también constituiría una mejora en la productividad y la economía de empresas e incluso sociedades enteras, que no sólo se transformarían en sociedades más justas e igualitarias sino también en sociedades económicamente más prósperas.

▶▶ FICHA DE ACTIVIDADES 2

■● La violencia en el ámbito laboral, causas y consecuencias.

» **OBJETIVO:** Discutir y reflexionar sobre los elementos necesarios para que exista la violencia laboral, y detectar las formas en las que se presenta en las organizaciones.

» **PROCEDIMIENTO**

Proyectar el video: La violencia está en el trabajo
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Dividir a los participantes en pequeños grupos. Entregarles una copia con las siguientes preguntas para que las discutan y luego poner en común y discutir las respuestas.

1. ¿Cuáles son los tipos de violencia y acoso que enfrentan las personas trabajadoras en nuestro sector, ocupación, o lugar de trabajo? (por ejemplo, abuso físico, violencia psicológica, acoso sexual)
2. ¿Quién o quiénes son los que cometen los hechos de violencia? ¿Por qué?
3. ¿Quiénes son las personas afectadas? ¿Quiénes en nuestro sector son más vulnerables o enfrentan mayor riesgo?
4. ¿Cuáles son las desigualdades de poder que conducen a esta violencia y acoso?
5. ¿Qué arreglos, sistemas y estructuras de trabajo aumentan la probabilidad de violencia?
6. ¿Cuál es el impacto en la víctima?
7. ¿Cuál es el impacto en nuestro lugar de trabajo, nuestro sindicato y nuestra comunidad?
8. ¿Qué acciones se podrían tomar para que estas situaciones no se perpetúen?



▶▶ FICHA DE ACTIVIDADES 3

■● El acoso sexual. ¿Sabemos de qué se trata?

» **OBJETIVO:** Instalar el tema de uno de los casos más frecuentes de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo: el acoso sexual. Reflexionar sobre los conocimientos de los participantes en este tema. Y evacuar dudas al respecto.

» **MATERIALES**

- Fotocopias del cuestionario y la hoja de respuestas.
- Lapiceras/ lápices

» **PROCEDIMIENTO**

Proyectar el siguiente video
<https://www.youtube.com/embed/HuOzollf3Rw>

Luego, repartir el siguiente cuestionario entre las personas participantes.

Una vez que todos hayan respondido en forma individual, la persona capacitadora dará las respuestas correctas al pleno del grupo. (No hace falta que las personas compartan sus respuestas, la idea es que cada participante reflexione sobre sus conocimientos).

Una vez hecho esto se discutirá entre todos si tenían conocimiento sobre lo que constituye acoso sexual y lo que no. Y se evacuarán las dudas que tenga el grupo.



El acoso sexual en el lugar de trabajo, cuánto sabes?

Tus respuestas son privadas y confidenciales. No necesitan ser compartidas con nadie.

- 1. La gravedad del acoso sexual ha sido exagerada. La mayoría de los llamados casos de acoso son en realidad una forma de adulación entre compañeros trabajadores.
Verdadero / Falso
- 2. Si una persona solo está haciendo un chiste acerca de sexo o de connotación sexual y no busca ofender o molestar a la otra, no puede considerarse como acoso sexual.
Verdadero / Falso
- 3. Si alguien no se queja de un comportamiento ofensivo es porque probablemente el comportamiento es bienvenido y no constituye acoso.
Verdadero / Falso
- 4. El acoso sexual en el lugar de trabajo puede suceder en:
 - En el trabajo
 - En eventos sociales relacionados con el trabajo
 - Entre personas que comparten el mismo lugar de trabajo
 - Entre colegas fuera del trabajo
 - En conferencias, cursos de capacitación o reuniones
 - Todas las anteriores
- 5. ¿Quién puede cometer acoso sexual en el lugar de trabajo? (Marque las respuestas correctas)
 - Gerentes o personas con una posición jerárquica diferente
 - Compañeros de trabajo a cualquier nivel
 - Clientes
 - Miembros del mismo sexo
- 6. El acoso sexual solo afecta a las mujeres
Verdadero / Falso
- 7. La mejor manera de detener el acoso sexual es ignorarlo y desaparecerá.
Verdadero / Falso
- 8. Si una persona ha aceptado los avances sexuales de alguien en el pasado, no puede denunciar a la misma persona por acoso sexual en el futuro.
Verdadero / Falso
- 9. Si una mujer usa ropa reveladora, no puede quejarse de ser acosada sexualmente.
Verdadero / Falso
- 10. Miradas o gestos vulgares no constituyen acoso sexual. Tienes que físicamente tocar o decirle algo a la otra persona.
Verdadero / Falso
- 11. Las amenazas de un gerente de tomar represalias contra un subordinado si él / ella rechazan los avances sexuales pueden constituir acoso sexual incluso si las amenazas nunca se llevan a cabo.
Verdadero / Falso
- 12. El acoso sexual puede ocurrir a través del correo electrónico o las redes sociales.
Verdadero / Falso
- 13. Una relación romántica entre un gerente y su subordinado es acoso sexual.
Verdadero / Falso
- 14. Una persona que toca a otra de manera sexual solamente una vez, no puede ser culpable de acoso sexual.
Verdadero / Falso
- 15. Si un compañero de trabajo cuelga posters sexualmente explícitos en su área de trabajo, está dentro de sus derechos.
Verdadero / Falso

RESPUESTAS.

1. FALSO

El acoso sexual no tiene nada que ver con coqueteo o con un verdadero interés social, por el contrario, es ofensivo, y a menudo aterrador e insultante para el destinatario.

2. FALSO

La cuestión clave para determinar si se trata de acoso sexual o no es la forma en la cual el comportamiento en cuestión fue percibido y experimentado por el receptor, más allá de las intenciones de la actor.

3. FALSO

La mayoría de las víctimas se guardan los incidentes porque a menudo se encuentran en una situación de vulnerabilidad. En muchos casos, las víctimas temen dañar sus carreras o incluso perder sus trabajos si denuncian situaciones de acoso.

4. TODAS LAS ANTERIORES

5. TODOS SON VERDADEROS

6. FALSO

Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por el acoso sexual en el trabajo, pero también afecta a los hombres; particularmente aquellos quienes la sociedad considera que no se ajustan a los estereotipos masculinos prevalecientes.

7. FALSO

El acoso sexual no se trata de sexo. Se trata de poder. Si la víctima no denuncia a su acosador, este o esta seguirán llevando a cabo, e incluso acelerando, este tipo de comportamientos.

8. FALSO

El acoso sexual es cualquier atención sexual que no es deseada. Solo porque está o estuvo bien recibida en algún momento, no quiere decir que más adelante no pueda ser ofensiva o intimidante para la misma persona.

9. FALSO

El acoso sexual nunca es culpa de la víctima. El único responsable es el acosador. La indumentaria con la que las personas deciden expresarse individualmente no pueden ser utilizadas como excusas para justificar este tipo de comportamientos.

10. FALSO

El acoso sexual es más que la acción física de tocar alguien. Este comportamiento puede incluir gestos, comentarios, miradas o miradas explícitas y preguntas intrusivas sobre la vida personal.

11. VERDADERO

Es cierto. Si las amenazas son importantes y severas, pueden constituir acoso sexual.

12. VERDADERO

Si un trabajador está acosando a otro, o si un paciente / cliente acosa a un trabajador, no importa si este se lleva a cabo a través de las redes sociales, por correo electrónico, por teléfono o por fuera del lugar de trabajo. Este comportamiento sigue siendo acoso y es un tema laboral que debe tomarse en serio.

13. FALSO

Una relación romántica distingue momentos y situaciones dentro de las relaciones íntimas entre personas que tienen un vínculo sentimental.

14. VERDADERO

Un solo incidente de contacto no deseado puede ser lo suficientemente ofensivo como para ser considerado como acoso sexual.

15. FALSO

El acoso sexual puede incluir protectores de pantalla, fotos, calendarios u objetos que son ofensivos para terceros.

Resources Tab



- A union guide to prevent and combat sexual harassment in the workplace.
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet1-8-of-march-es.pdf>

- Union Guide to Preventing and Combating Sexual Harassment in the Workplace.
ACTIVITY AND RESOURCE BOOKLET
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet2-8-of-march-es.pdf>

Unidad 4 LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Históricamente, la violencia doméstica se había abordado como un problema del ámbito privado. Sin embargo, y a partir del trabajo de organizaciones sindicales y sociales, se evidenció que esta problemática también afectaba y afecta el mundo del trabajo.

En este sentido, en el preámbulo del Convenio 190 se reconocen los efectos secundarios negativos que la violencia doméstica puede tener en general en el mundo del trabajo, y en particular en relación con el empleo, la productividad, y la seguridad y la salud.

La violencia doméstica puede afectar el trabajo de la persona que la sufre de las siguientes maneras:

- No poder ir a trabajar o llegar tarde
- Ser acosado o acosada o intimidado/o intimidada en el trabajo por quien agrede
- Que la persona agresora le impida a la víctima ir a trabajar o negarle sus ganancias
- Sentir angustia o llorar en el trabajo
- Tener dificultades para gestionar el volumen de trabajo y cumplir plazos
- Tapar lo que está sucediendo
- Obstaculizar el desempeño de las funciones de la persona que la sufre¹².

Todo esto puede conducir a que la persona pierda su empleo, lo que aumenta su vulnerabilidad, ya que la pérdida de su independencia económica le impide escapar de la violencia.

La violencia doméstica puede adoptar muchas formas diferentes: intimidación, la coacción o el aislamiento, el abuso emocional, físico, sexual, mental, financiero y espiritual. Puede ocurrir entre personas en una relación íntima que no viven juntas, personas en relaciones del mismo sexo, cuidadores/as y la persona a su cuidado y entre parientes. Los varones también pueden ser víctimas de violencia doméstica, aunque, por la estructura de poder entre géneros que ya hemos visto, son las mujeres y las niñas las más vulneradas.

Por otro lado, la violencia doméstica **afecta al resto de los integrantes del ámbito laboral.**

- Las personas agresoras pueden amenazar o lastimar a a las personas del entorno de trabajo de sus víctimas.
- Una persona que sufre de violencia doméstica puede estar ausente, o evitar al equipo de trabajo, viciando el ambiente laboral.
- La disminución en su productividad puede aumentar la presión sobre el equipo de trabajo para llegar a las metas de producción, o realizar las tareas requeridas.

“*La violencia en todas sus formas también afecta al mundo del trabajo: una mujer que experimenta violencia en el hogar no puede evitar llevarse sus problemas al trabajo. Por eso es importante adoptar medidas en el lugar de trabajo*”

Ana Sánchez Navarro

Federación de Servicios a la Ciudadanía
de CC.OO y Vicepresidenta
de UNI Europa Mujeres

¹² - Información para Ixs trabajadores que experimentan violencia doméstica. UNI global Union. https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf

Teniendo en cuenta lo anterior, la Recomendación 206 que acompaña y completa al Convenio 190, establece en su artículo 18 una serie de **medidas que podrían adoptarse** para responder al impacto de la violencia doméstica y mitigarlo, tales como:

- a. licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b. modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c. protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d. inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e. sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- f. sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

Ficha de recursos

- Información para lxs trabajadores que experimentan violencia doméstica. UNI global Union. https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf
- Guía para representantes sindicales a la hora de apoyar a las afiliadas víctimas de la violencia doméstica. UNI global Union. https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates_es.pdf
- Políticas para sindicatos afiliados contra la violencia doméstica. Uni global Union https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf

▶▶ FICHA DE ACTIVIDADES

■● “Puede cambiar vidas”, no es solo un slogan.

» **OBJETIVO:** Identificar las etapas de una relación abusiva y los tipos de violencia que pueden aparecer

- Fomentar la empatía hacia las víctimas de violencia y abuso
- Discutir el papel de las organizaciones sindicales y las políticas empresarias para ayudar a una persona para alejarse de una relación violenta

» **ELEMENTOS NECESARIOS**

- Fotocopias del “caso María”
- Papeles en blanco y bolígrafos
- Un tarjetón grande o banner rojo y uno verde
- Una fibra gruesa

» **PROCEDIMIENTO**

Se divide a las personas participantes en dos grupos.

Se les pide que lean el caso que se les presenta.

Al grupo “rojo” se le solicita que busque formas en las que se presenta la violencia y actitudes o roles que la refuerzan.

Al grupo “verde” se le pide que busque actitudes o acciones que ayudan a detener un caso de violencia doméstica.

Luego cada grupo comparte sus conclusiones, y se anotan en cada tarjetón.

Finalmente el grupo en conjunto suma elementos en cada tarjetón, si los participantes creen que es necesario.

Finalmente se hará un documento general con las conclusiones a las que ha llegado el grupo.

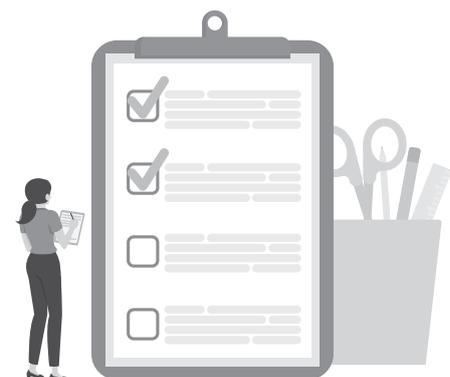
» **GUÍA PARA FACILITADORES**

Antes de entregar el caso a los grupos, el facilitador puede reforzar algunos conceptos sobre las causas y los tipos de violencia.

Es importante recordar que esto puede ser emocionalmente desafiante y que las personas participantes pueden sentirse incómodas. Recordar que tienen derecho a no decir nada.

Las siguientes preguntas pueden ayudar a desarrollar la discusión:

- ¿Quién es el responsable de la situación de María, ella, su esposo, otras personas en la historia?
- ¿Qué formas de violencia aparece? ¿Aparecen de repente?
- ¿Cuál es el impacto de la vida privada de María en su vida pública?
- ¿Cuáles eran los diferentes roles y responsabilidades de las personas en esta historia para acabar con la violencia?
- ¿Podrían haber desempeñado sus roles de manera diferente?
- ¿Qué pueden hacer las organizaciones sindicales para prevenir o detener la violencia doméstica?



▶▶ El caso María

María tiene 28 años, trabaja en una oficina de un supermercado.

Se casó con Juan cuando ella tenía 20 y él 23. Tienen un hijo.

Inmediatamente después de casarse, Juan le dice a María que él se encargará de los ingresos familiares porque ella no sabe ahorrar y que a partir de ahora él le dará el dinero que necesita para comprar los alimentos y artículos para el hogar. Juan le pide los recibos para probar que María gasta el dinero en lo que la familia necesita.

María queda embarazada. Juan comienza a decirle regularmente a María que es muy afortunada de tenerlo, porque nadie más la querría por esposa ya que no sabe llevar una casa adelante.

Después del nacimiento de su hijo, Juan comienza a golpear a María acusándola querer más al niño que a él.

María no sabe qué hacer. Habla con su madre sobre el tema y ella le dice que estas cosas son “parte del matrimonio” y que una mujer debe quedarse al lado de su marido.

A medida que su hijo crece, Juan también lo amenaza. María está preocupada, pero al mismo tiempo cree que puede ser muy dañino separar a un niño de sus padres.

María le dice a una de sus compañeras de trabajo, con la que tiene más afinidad, que Juan la golpea regularmente y que necesita ayuda. Su colega le dice que debe dejar inmediatamente a su marido.

María se ausenta cada vez más del trabajo sin una excusa adecuada y su jefe le dice que de seguir así va a tener que despedirla.

María no sabe a quién recurrir ni qué hacer. Sin su trabajo la vida se tornaría aun más insostenible.

Un día, María ve un folleto del sindicato, y se pone en contacto con su representante sindical. Le pregunta qué debe hacer si alguien de la empresa está sufriendo violencia doméstica.

El representante sindical le ofrece información y teléfonos de ayuda a las víctimas en su área. También le explica que la información que recibe es confidencial, por lo que no tiene que dar el nombre de la persona, pero que sería importante conocerla para dar aviso a sus supervisores o jefes ya que la violencia puede estar afectando su trabajo.

María termina reconociendo que ella y su hijo sufren violencia en su casa. Y que efectivamente está a punto de ser despedida por esta situación.

El representante sindical tiene una reunión personal con ella, y le asegura que su intimidad está resguardada, y que le brindará toda la ayuda que le sea posible. Le ofrece información sobre acciones para garantizar su seguridad y la de su hijo (como llevar un diario de las agresiones, poner los documentos importantes a resguardo, etc.) y la insta a llamar a una línea de ayuda.

María lo hace, y tiene una larga charla con una mujer que le explica que ella es una de muchas otras mujeres que sufren violencia doméstica. Esta mujer, que está capacitada para ayudarla, le ofrece diferentes recursos e ideas para que María y su hijo estén más seguros.

Por primera vez, María tiene una conversación abierta con su hijo sobre su miedo compartido a su esposo y padre violento.

Después de algunas semanas de pensar y planificar, María llama a su hermana y le pregunta si podría mudarse a su casa. La hermana la apoya, y se alegra de su decisión.

Una tarde, María empaca sus pertenencias cotidianas y se muda con su hijo a la casa de su hermana.

El sindicato organiza un taller de capacitación sobre acoso y violencia para todos los empleados.

María se siente contenida y su realidad cambia por completo.

Unidad 5

EL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

¿Por qué es importante que el Convenio 190 también tenga una Recomendación?

Los convenios son los instrumentos jurídicos más importantes ya que son legalmente vinculantes para los países que los ratifican.

El Convenio sobre la violencia y el acoso (C190) se complementa con la Recomendación 206 (R206).

Las recomendaciones son pautas no vinculantes que brindan una guía importante a los gobiernos, proporcionando orientaciones más detalladas sobre la manera en que podría aplicarse el Convenio y son herramientas importantes para realizar campañas y negociaciones.

¿Qué dicen el C190 y la R206?

➤ 1. Define qué se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo

“ un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.”

Esta definición se compone de dos elementos importantes: el primero es que la conducta prohibida, abarca un «conjunto» de comportamientos, es decir que la violencia y acoso engloban comportamientos de diferente naturaleza, que pueden independientes o una combinación, incluidos comportamientos que se intensifican. Dicha conducta debe ser «inaceptable», para ello, debería tener por objeto causar, o ser susceptible de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico». La inclusión de «daño económico» junto con daño físico, psicológico y sexual asegura que se contemplan todas las formas de violencia y acoso.

El C190 adopta **un enfoque centrado en las víctimas**, que se concentra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas y en su impacto en las víctimas. La ausencia de cualquier referencia a los autores refuerza el objetivo de los instrumentos: prohibir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su fuente.



➤ 2. INCLUYE LA «VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO», A LOS QUE DESIGNA COMO AQUELLOS

“*que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.*”

La referencia a “personas” es importante, ya que aunque se explicita que la violencia y el acoso por motivo de género afectan desproporcionadamente a las mujeres y las niñas –pretende brindar **protección a todas las personas contra tales comportamientos.**

La inclusión de “sexo y género” es importante ya que tiene en cuenta tanto las características biológicas de los individuos así como la trama de concepciones construidas socialmente sobre los roles de varones y mujeres, que pueden cambiar con el tiempo. (Ver Unidad 2 de esta guía).

Incluye explícitamente el “acoso sexual” como una grave manifestación de discriminación sexual y una violación de los derechos humanos.





Tener en cuenta las consideraciones de género significa utilizar de manera intencionada las condiciones de género para afectar la concepción, la elaboración, la puesta en práctica y los resultados de los programas y estrategias, las políticas, la legislación y los convenios colectivos. Esto conlleva un enfoque que refleje todas las realidades de las niñas y las mujeres; se centre en sus necesidades únicas; asegure su participación en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles; valore sus perspectivas; respete sus experiencias, y comprenda las diferencias de desarrollo entre las niñas y los niños, las mujeres y los hombres en su diversidad y a lo largo de su ciclo de vida. El objetivo en último término es empoderar a las mujeres y las niñas, con miras a promover la igualdad de género en la práctica y de lograr la igualdad de género. **“La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206” OIT. 2020**

➤ 3. INCLUYE A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA COMO UN PROBLEMA DEL MUNDO DEL TRABAJO



Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;



➤ 4. PROTEGE A TODAS LAS PERSONAS

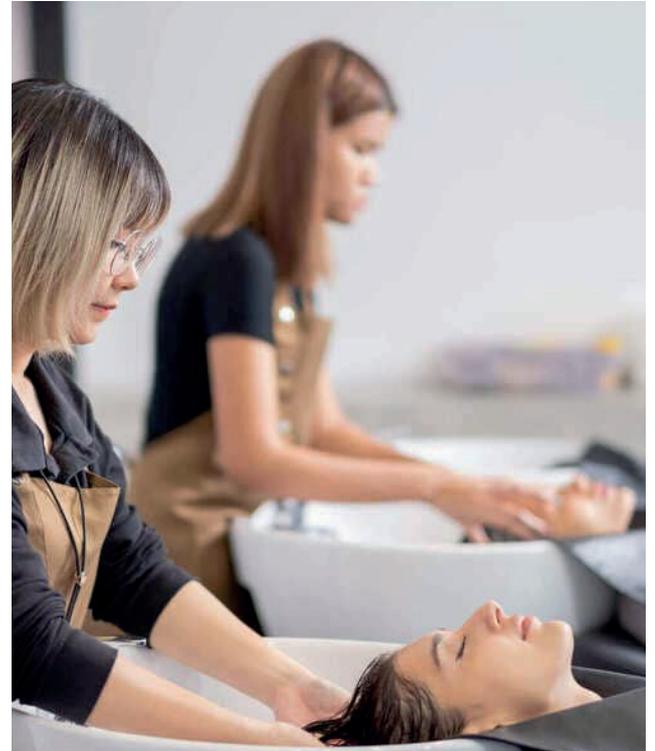
El C190 abarca a todos los trabajadores y las trabajadoras: independientemente de su situación contractual, de los sectores público y privado, áreas rurales y urbanas, de la economía formal e informal personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; las personas en busca de empleo; los voluntarios y las personas cuyos contratos han sido rescindidos, así como “los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” (art 2)

➤ 5. AMPLÍA EL CONCEPTO DE “LUGAR DE TRABAJO” TENIENDO EN CUENTA LOS NUEVOS TIPOS Y MODALIDADES DE TRABAJO QUE EXISTEN Y SIGUEN CAMBIANDO

El convenio incluye a la violencia y el acoso que ocurren **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.**

Se pueden dar:

- A.** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- B.** en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- C.** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- D.** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- E.** en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- F.** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



Art 3

La referencia a «espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo» cubre las situaciones de quienes están ocupados en la economía informal, tales como los vendedores ambulantes, los trabajadores domésticos, quienes trabajan para un hogar privado o para hogares privados, o los trabajadores a domicilio, que trabajan en sus propios hogares.

La mención explícita de «comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación», se contemplan todos los tipos de comunicación, inclusive las que se efectúan por medios digitales, lo que es importante si se tiene en cuenta el aumento del teletrabajo en los últimos años, y también como una manera de proporcionar más flexibilidad para abordar las responsabilidades laborales y de la vida personal.

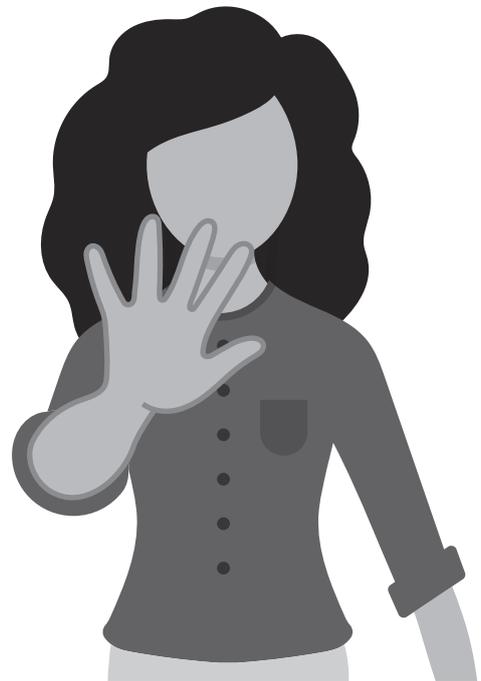
➤ **6.** Con el fin de asegurar la protección efectiva contra todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo el C190 insta a los países ratificantes a adoptar, “en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”, **un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.**

Inclusivo, porque asegura la accesibilidad, en particular a las personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad. La promoción de una cultura de un lugar de trabajo inclusivo es esencial para **garantizar la igualdad de oportunidades** y de trato, proteger contra la discriminación, la violencia y el acoso teniendo en cuenta las diferentes necesidades de las personas con discapacidad, las personas pertenecientes a minorías étnicas, y los trabajadores migrantes, etc.

Esto implica que se proporcionen las herramientas, las orientaciones y las actividades de educación y de formación sobre la violencia y el acoso así como las medidas de prevención y protección existentes en forma accesible a todas las personas.

Que tenga en cuenta las **consideraciones de género** pone de relieve la necesidad de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso por razón de género, y de reducir sus efectos nocivos.

Integrado se refiere a la necesidad de abordar el fenómeno



“

en la legislación relativa al trabajo el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda”
(R 206, párr. 2).

➤ **7.** Las disposiciones del Convenio no solo están pensadas para ser aplicadas en la legislación de los países ratificantes, sino también a través de **convenios colectivos** o de otras medidas, incluidas aquellas que amplían o adaptan **medidas de seguridad y salud en el trabajo** existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

Esto quiere decir que no debemos esperar para que los países ratifiquen el Convenio. Las organizaciones sindicales deben empezar a usarlo ya mismo:

- Participando en el diálogo y el establecimiento de políticas con el gobierno, representantes y políticos para prevenir, abordar y remediar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- a través de campañas y negociaciones colectivas
- proporcionando formación con perspectiva de género a los representantes sindicales y delegados sindicales para que participen en las evaluaciones de riesgos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

¿QUÉ ASPECTOS DEBE INCLUIR UNA POLÍTICA LABORAL PARA ELIMINAR LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO?

- Una declaración de que la violencia y el acoso no serán tolerados.
- Establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos y responsabilidades del empleador y del trabajador claramente definidos
- Incluir la violencia y el acoso de género así como el acoso sexual y la violencia doméstica como
- Medidas para eliminar, gestionar y prevenir la violencia y acoso que incluyan:

- sensibilizando y proporcionando información y educación, en formatos accesibles, a todas las personas trabajadoras sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida información específica sobre violencia y acoso de género;

- incluyendo los textos en los convenios colectivos basados en el Convenio 190 y su Recomendación 206

- utilizando el Convenio 190 y la Recomendación 206 para mejorar o cambiar políticas y legislaciones vigentes, lo que ayuda a asegurar la ratificación

- trabajando con los empleadores para garantizar que las políticas de salud y seguridad incluyan violencia y acoso, y más específicamente la violencia de género

- apoyando a las federaciones sindicales mundiales en las negociaciones de acuerdos marco globales para incluir textos basados en el Convenio 190 y la Recomendación 206

- Información sobre denuncias y procedimientos de investigación

- Todos los incidentes de violencia y acoso serán considerados y se actuará al respecto

- Proteger la privacidad de los involucrados y brindar confidencialidad de denunciantes y testigos, así como protegerlos contra victimización y represalias.

Siguiendo las líneas del C190 las políticas también deberían incluir:

- Una definición integral de violencia y acoso
- Cubrir a todas las personas trabajadoras, incluyendo específicamente a los grupos vulnerables y trabajos precarios
- Cubrir el mundo del trabajo en su conjunto, no solo el lugar de trabajo físico
- Establecer órganos de resolución de litigios y de ejecución de sanciones, recursos y apoyo a las víctimas/sobrevivientes
- Crear comités mixtos para monitorear la implementación de la política
- Formar y sensibilizar sobre la política a trabajadores, supervisores y gerentes
- Monitoreo y evaluación para asegurar que la política sea eficaz.

Recordar que toda política debe ser inclusiva, integrada e incluir la perspectiva de género.

▶▶ FICHA DE ACTIVIDADES

■● ¿Qué sabemos del C190? ¿Y por qué es tan importante?

» **OBJETIVOS:** Motivar a las personas participantes a comprender el C190 sobre la Violencia y el Acoso y su importancia.

» **ACTIVIDAD 1**

PROCEDIMIENTO

Entregar copias del C190 a todas las personas participantes.

Leer en conjunto los artículos, y responder a las preguntas que puedan surgir.

Pensar en conjunto por qué el C190 podría ser relevante para las personas trabajadoras de su sector o lugar de trabajo.



ACTIVIDAD 2

» OBJETIVO

Evaluar el conocimiento de los participantes sobre el contenido del C190 después de haber tomado el curso de capacitación o realizado el taller.

- » Una vez terminada la actividad 1 entregar a las personas participantes una copia con las siguientes preguntas.
- » Cada participante deberá responder individualmente, y al finalizar se compartirán las respuestas para que en grupo se evacúen dudas y se completen aquellos conceptos que no hayan sido comprendidos.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué es un convenio de la OIT?
2. ¿La violencia y el acoso son solo el abuso físico de una persona sobre otra? ¿Qué otros tipos de violencia recuerdas?
3. ¿Mujeres y hombres se ven igualmente afectados por la violencia y el acoso?
4. ¿Qué es la violencia de género?
5. ¿Por qué un Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aborda la violencia doméstica?
6. ¿El acoso sexual durante una cena de trabajo está comprendido en el C190?
7. ¿La violencia y el acoso solo los cometen supervisores o empleadores hacia empleadas y empleados?
8. ¿Qué entiende el C190 por “mundo del trabajo”?
9. ¿El Convenio protege a trabajadoras y trabajadores por agencia?
10. ¿Por qué se afirma que todas las personas trabajadoras están abarcadas por el C190?
11. ¿Solo los estados pueden abordar la violencia y el acoso? ¿La violencia y el acoso son parte de la salud y seguridad en el trabajo?
12. ¿Los sindicatos tienen que esperar que se ratifique el Convenio 190 para actuar?
13. Si la respuesta es “no”, ¿qué pueden hacer los sindicatos para utilizar el convenio?



Ficha de recursos

- **Texto del C190**
| https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- **Texto de la R206**
| https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- **Folleto informativo de las federaciones internacionales sobre el C190**
| https://en.breakingthecircle.org/descargas/es/convencion190/ILO190Flyer_sp_web.pdf
- **Cuadernillo de buenas prácticas en igualdad de género en las organizaciones sindicales. Uni Global Union**
| <https://es.uni-iwd.org/descargas/GoodPracticesES.pdf>

Bibliografía y recursos

Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso – Ginebra: OIT, 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf



equal
opportunities