

La violencia no es parte del trabajo

Guía de prevención para acabar con la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo



Índice

Red de actores	4
De qué se trata?	4
Con qué consecuencias?	5
Cuáles son los factores de riesgo?	6
Por qué las empresas deben actuar a instaurar políticas para prevenir y eliminar la violencia?	7
Cómo las empresas pueden actuar para prevenir y eliminar la violencia en el trabajo?	7
Qué papel para las organizaciones sindicales?	8
Buenas prácticas: un enfoque amplio para acabar con la violencia	8
Qué hacer a nivel internacional?	9
Qué podría cubrir una norma OIT contra la violencia en el trabajo?	9
Por qué apoyar una norma OIT para prevenir y eliminar la violencia de género en el trabajo?	10
Fuentes, recursos y herramientas	11

La violencia no es parte del trabajo

Guía de prevención para acabar con la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo

En el mundo del trabajo, la violencia de género sigue siendo una de las formas más desgarradoras de violaciones a los derechos humanos, con graves consecuencias para las víctimas. La violencia en el trabajo amenaza la dignidad, la seguridad, higiene y el bienestar de todos. Entre 40% y 50% de las mujeres experimentan una u otra forma de acoso, físico y/o sexual, en su lugar de trabajo. No sólo son afectados los trabajadores y los empleadores, sino que también las familias, las comunidades, la economía y la sociedad en su conjunto también sufren las consecuencias. Si bien nadie está a salvo, las mujeres y las niñas suelen ser las víctimas más frecuentes.

De un estudio realizado por CNV International en cuatro países en cuatro continentes sobre la violencia en el trabajo, se destaca que las víctimas suelen ser reacias a denunciar, sobre todo por temor a las represalias.



“Muy pocos países cuentan en sus legislaciones laborales con disposiciones para prevenir, abordar y reparar la violencia de género en el lugar de trabajo. Es absolutamente imprescindible establecer un Convenio de la OIT para salvar esta brecha y fomentar la protección de las mujeres y las niñas por lo general contra la violencia.”

Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI

“Son pocos los países con una legislación laboral que permita prevenir, e incluso tratar la violencia en el trabajo. Y aun cuando existen tales disposiciones legales, la aplicación de las mismas tiende a ser insuficiente. Por lo tanto, es necesario fortalecer la aplicación de las leyes. Pero el cambio también tiene que ser cultural-destaca Arend Van Wijngaarden, vicepresidente CNV. A menudo las mujeres no se atreven a tomar la vía formal de la denuncia. Bien sea porque, desafortunadamente, se han acostumbrado a la violencia y la intimidación, o porque tienen miedo a las posibles consecuencias. Los casos de violencia en el trabajo muchas veces son ocultados, por temor al despido, o simplemente porque hablar se estas cosas “no se hace”.

“ Entre 40% y 50% de las mujeres experimentan una u otra forma de acoso, físico y/o sexual, en su lugar de trabajo.

La red de actores

El 7 de octubre de 2016, con ocasión del Día Mundial del Trabajo Decente, CNV Internationaal organizó una gran reunión y una sesión de trabajo sobre la violencia de género en el trabajo. Así se reunieron representantes sindicales, el gobierno holandés, el sector privado, centros académicos y organizaciones de la sociedad civil para debatir sobre las mejores maneras de eliminar la violencia de género en el trabajo. Durante la mesa redonda, hemos podido aprender, bajo distintos ángulos, dónde se ubican los problemas y, más importante aún, qué hacer para ayudar a erradicar la violencia en el trabajo. Los participantes tuvieron la oportunidad del proceso en curso hacia la adopción de una norma OIT contra la violencia a los trabajadores y las trabajadoras. CMV Internationaal aprovechó para crear una Red de Actores que permita seguir intercambiando ideas sobre el tema, así como reunir un amplio apoyo a una norma OIT sobre la eliminación de la violencia en el trabajo. En esta pequeña guía, se han resumido los principales elementos para los actores involucrados, destacando en especial un enfoque amplio y medidas necesarias para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer en los lugares de trabajo.

De qué se trata?

La violencia en el trabajo incluye cualquier acto que cause o pueda causar un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico. También incluye la amenaza de tales actos. La violencia de género en el trabajo, si se da en el propio lugar de trabajo o en el camino hacia o desde el mismo, puede adoptar múltiples formas:

- Maltrato físico, incluyendo agresiones, palizas, intento de homicidio y homicidio.
- Violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales.
- Acoso sexual.
- Maltrato verbal y sexista.
- Hostigamiento.
- Coerción.
- Maltrato psicológico, intimidación y amenazas de violencia.
- Abuso económico y financiero.
- Acoso y acecho.



Es muy peligroso regresar a casa en autobús de noche, porque hubo una emergencia en el trabajo, o porque había que terminar un pedido en el taller. A menudo violan a las mujeres cuando regresan del trabajo.

Evangelina Argueta,
CGT, coordinadora en las maquilas, Honduras



Con qué consecuencias?

La violencia de género en el trabajo afecta a las mujeres de distintas maneras. Una mujer puede quedarse sin empleo por acusar a un compañero violento. También podría perderlo por ausentarse de su trabajo a causa de la violencia de género. Puede ver reducida su capacidad de concentración, o de trabajar de manera productiva, por lo que su posición y seguridad laboral se verían amenazadas en consecuencia. Una mujer podría llegar a ‘tolerar’ un comportamiento violento si está desesperada por conservar su empleo. En los casos más extremos, la violencia de género en el trabajo puede contribuir a la muerte de la propia trabajadora, o de su bebé en caso de estar embarazada.



Sorayda Liliana Gonzalez 48 años, vende zapatos para niños en las calles de Ciudad de Guatemala. También trabaja para la confederación CGTG. Su experiencia personal la ha motivado enormemente para dedicarse a las mujeres víctimas de la violencia laboral en su país.

La violencia de género es un grave problema en Guatemala, a tal punto que se ha inventado una nueva palabra para designarla: “feminicidio”. La falta de leyes y la impunidad obstaculizan cualquier esfuerzo de lucha contra la violencia. Después de un crimen, no hay investigación ni persecución. Y cuando un caso llega a los tribunales, el proceso es muy lento. Además, las víctimas de violencia de género en el trabajo en general no tienen ni el conocimiento ni los recursos para iniciar una querrela judicial. Pero pueden recibir asistencia por parte del asesor jurídico de la CGTG para introducir una queja.

“ El riesgo de exposición a la violencia es generalmente mayor en empleos y sectores donde el trabajo es informal o precario, donde los salarios son muy bajos, donde se impide a los trabajadores afiliarse o formar sindicatos, y donde la dirección no se muestre suficientemente responsable.

Los lugares de trabajo son un entorno importante donde combatir la violencia. La violencia de género en el lugar de trabajo representa uno de los obstáculos más importantes y extendidos para lograr el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer – y para la realización de la igualdad de género.

Cuáles son los factores de riesgo?

La violencia puede surgir en cualquier lugar de trabajo. Sin embargo, el riesgo de exposición a la violencia es generalmente mayor en empleos y sectores donde el trabajo es informal o precario, donde los salarios son muy bajos, donde se impide a los trabajadores afiliarse o formar sindicatos, y donde la dirección no se muestre suficientemente responsable.

La segregación en empleos u ocupaciones mayoritariamente femeninos o masculinos incrementa también el riesgo de exposición a la violencia de género, ya sea por parte de los propios compañeros de trabajo o del público en general. Las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos en el trabajo doméstico, el sector de la hospitalidad, la sanidad y los servicios sociales, la industria del textil y vestuario, las plantaciones de té y de flores, así como en los últimos eslabones en las cadenas mundiales de suministro de las compañías multinacionales.

Las mujeres que trabajan en sectores dominados por los hombres, como la construcción y el transporte también pueden estar más expuestas a formas de violencia de género. Además de la violencia de género en el trabajo, la violencia doméstica también puede repercutir en el lugar de trabajo, ocasionando, por ejemplo, absentismo prolongado o repetido, un bajo nivel de concentración y productividad. Incluso podría llegar a verse acechada por su cónyuge violento en su trabajo.

“En las plantaciones del Kalimantan Central, a las trabajadoras se les hacen inyecciones obligatorias para retardar su menstruación.”

Emma Liliefna,
Confederación SBSI, Indonesia



“Para una trabajadora de la industria del vestido en Camboya, un embarazo equivale casi automáticamente a un despido.”

Ath Thorn,
Confederación CLC, Camboya



Por qué las empresas deben actual e instaurar políticas para prevenir y eliminar la violencia en el trabajo?

1. Para contribuir a una mayor seguridad e higiene en el trabajo, desarrollando al mismo tiempo buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.
2. Para reducir la vulnerabilidad y exposición de las mujeres a la violencia de género, y contribuir al mismo tiempo a su independencia económica y su productividad.
3. Porque al mejorar la seguridad en el trabajo, el empleado reduce sus pérdidas relacionadas con la violencia de género (por ej., absentismo, pérdidas de productividad, causas ante los tribunales, órdenes de indemnización, etc.)
4. Porque contribuiría al logro de los objetivos del trabajo decente.
5. Porque reducir el riesgo de publicidad negativa y daños a la reputación debido a incidentes de violencia de género.

Cómo las empresas pueden actuar para prevenir y eliminar la violencia en el trabajo?

Cómo una empresa puede instaurar una cultura en la que no se tolere la violencia? Qué etapas seguir?

1. Elaborar políticas de avanzada en materia de recursos humanos, que incluyan procedimientos claros de prevención y de reacción frente a las consecuencias de la violencia de género en el mundo del trabajo.
2. Facilitar a los gerentes y los trabajadores orientaciones claras acerca de sus responsabilidades en la prevención, tratamiento y remediación de la violencia en el trabajo.
3. Establecer procedimientos para la presentación de denuncias y quejas.
4. Prever lineamientos (investigación, reacción) frente a las denuncias de violencia en el trabajo.
5. Cerciorarse de que las organizaciones sindicales estén debidamente consultadas en la elaboración de estos procedimientos.
6. Garantizar la libertad sindical para que las trabajadoras puedan solicitar ayuda externa, de ser necesario.
7. Nombrar a una persona de contacto 'confidencial'.
8. Informar a todos los involucrados en la empresa acerca de estas medidas.
9. Realizar un seguimiento de estas medidas.
10. En los contratos colectivos, prever cláusulas sobre la eliminación y prevención de la violencia en el trabajo, con el objetivo de involucrar a los trabajadores en todas las medidas que se tomen en esta materia.

Qué papel para las organizaciones sindicales?

Las organizaciones sindicales pueden actuar en diferentes niveles para luchar contra la violencia en el trabajo:

1. Integrar actividades y regulaciones que puedan crear un entorno más seguro, tanto en el trabajo como fuera del mismo.
2. En las negociaciones colectivas, abordar temas específicos, como la maternidad, guarderías, limpieza en las instalaciones sanitarias y los baños, y un transporte seguro.
3. Mejorar la igualdad de género, eliminar las desigualdades, en especial a través de actividades de formación.
4. Denunciar los casos de acoso sexual en el trabajo, callados con demasiada frecuencia; los sindicatos también pueden realizar estudios sobre la violencia de género.
5. Abrir una línea de asistencia telefónica, a cargo de un personal (femenino) formado en los temas de violencia en el trabajo.
6. Ayudar a las víctimas en la introducción de quejas formales, a través de los departamentos jurídicos de las organizaciones.
7. Integrar iniciativas de lucha contra la violencia de género en las estrategias sindicales de mayor alcance.
8. Promover la aplicación de una política modelo y de un código de conducta en materia de acoso sexual en las cadenas de suministro de las marcas europeas de textil.
9. Concienciar a los gerentes y trabajadores acerca de la violencia en el trabajo y establecer, para las víctimas, un mecanismo de quejas en los lugares de trabajo.

COSI- BENIN

Femme ! Jeune Fille !
Tu es victime de violences sur ton lieu de travail, dans ton ménage ou ton atelier d'apprentissage...

Brise le silence !

Appelle le **21 30 73 31**
N° vert gratuit depuis un poste fixe

Accessible de 10 h à 15 h du lundi au vendredi

Centre d'Accompagnement Psychologique et Juridique (CAPJ)
Accueil, Ecoute, Appui Conseils et Orientations

Partenaire officiel: **CNV** Internationaal

Chadare opina que se requiere un cambio de actitud. "Por ello es que nuestros sindicatos están presentes en los mercados, las escuelas, las plazas de las aldeas, para hablar de estos problemas, para informar. También tenemos programas en la radio. Los sindicatos han abierto una línea telefónica de asistencia y un centro de consejos y mediación a nombre de las mujeres víctimas de violencia. Hay un uso intensivo de estos servicios, y queremos extender estas actividades para ayudar a las mujeres con mayor rapidez, y también para alcanzar otros lugares en todo el país."

Buena práctica: un enfoque más amplio para acabar con la violencia de género

Noël Chadare, Secretario General de la COSI de Benín, ha organizado una campaña contra la violencia de género, dirigida a hombres y mujeres. "La violencia contra la mujer es un verdadero problema en mi país. Los padres suelen alejar a sus hijas adolescentes de la

escuela, por temor a embarazos precoces. Pero para estas niñas, esto significa casi automáticamente una vida de pobreza. Las consecuencias son graves para la sociedad, pues si no tienen educación, les resultará difícil encontrar un empleo."

Noel Chadare,
Secretario de
la COSI, Benín



Qué hacer a nivel internacional?

Hoy por hoy no existe ninguna ley reconocida a nivel internacional sobre las múltiples formas de violencia de género en el lugar de trabajo. Una norma OIT para eliminar la violencia en el trabajo sería un paso adelante significativo hacia mejores condiciones de trabajo para las mujeres en todo el mundo, y también para ahorrar los millones de dólares que se gastan anualmente en cuidados de salud, baja productividad, indemnizaciones por enfermedad, como consecuencia directa de la violencia contra la mujer. Los lugares de trabajo son un entorno importante donde combatir la violencia. La violencia de género en el lugar de trabajo representa uno de los obstáculos más importantes y extendidos para lograr el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer – y para la realización de la igualdad de género.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia tripartita de las Naciones Unidas, pues reúne a representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los 187 Estados Miembros, para que establezcan las normas de trabajo, desarrollen políticas y elaboren programas a favor de condiciones decentes de trabajo para todos los hombres y las mujeres.



Una norma OIT enviaría un mensaje firme de que la violencia NO forma parte del trabajo. Ayudaría a dar voz a los trabajadores/as para oponerse a la violencia de género, y para negociar convenios colectivos que aborden este problema. Ayudaría a que trabajadores y empleadores se pongan de acuerdo para adoptar políticas destinadas a prevenir y eliminar la violencia de género en el lugar de trabajo. Empoderaría a las trabajadoras para emprender acciones. Este tema figura en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, como cuestión normativa.

Qué podría cubrir una norma OIT contra la violencia en el trabajo?

- Una amplia definición de la violencia de género en el trabajo, incluyendo las diversas formas de violencia que sufren los trabajadores y las trabajadoras en su lugar de trabajo
- Disposiciones para prevenir la violencia de género en el trabajo
- Medidas para proteger y dar apoyo a los trabajadores/as afectados por violencia de género
- Una descripción de los grupos más afectados por la violencia de género: personas pertenecientes al colectivo LGBT, migrantes e indígenas, trabajadores/as que viven con el VIH/SIDA y que sufren discapacidades, personas atrapadas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil.
- La protección de todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna por motivos de raza, color, lengua, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, fortuna, estado civil, orientación sexual, estado en relación con el VIH/SIDA, condición de migrante o refugiado, edad o discapacidad, o lugar de trabajo.
- El reconocimiento del impacto que tiene la violencia doméstica sobre el lugar de trabajo.
- La inclusión de una amplia definición del "lugar de trabajo".
- La aportación de diversos derechos de empleo y seguridad social a las personas denunciantes, incluyendo la posibilidad de reducir o reorganizar la jornada laboral.
- El establecimiento de disposiciones específicas para el tratamiento apropiado y confidencial de las quejas de víctimas de violencia que sufren múltiples formas de discriminación, prohibiendo a los empleadores que las discriminen o penalicen por las consecuencias que pudieran tener los abusos sufridos.

Por qué apoyar una norma OIT de prevención y eliminación de la violencia de género en el trabajo?

Cuáles serían los beneficios?

Para los gobiernos, una norma podría:

Contribuir a la realización de los derechos de la mujer.

Contribuir a la realización de la Agenda 2030 (Objetivos del milenio para el desarrollo sostenible).

Contribuir en gran medida a la realización de los objetivos del Trabajo Decente.

Ayudar a lograr una mayor coherencia en los marcos legales destinados a erradicar la violencia de género y a promover los derechos humanos de la mujer

Para los empleadores, una norma podría:

Brindar una orientación clara a los empleadores y trabajadores respecto a sus responsabilidades para prevenir, hacer frente y solucionar la violencia de género en el trabajo.

Asistir a los empleadores para elaborar unas políticas de recursos humanos bien diseñadas que incluyan procesos claros para prevenir la violencia de género y hacer frente a sus consecuencias en el mundo laboral – incluyendo el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Ayudar a los empleadores a establecer procedimientos claros para la presentación de quejas y reclamaciones.

Definir mejor el grado de responsabilidad del empleador (subsidiaria y directa) por actos de violencia de género en el trabajo.

Crear una cultura en el lugar de trabajo apuntando a que la violencia de género no se tolerará.

Mejorar la seguridad laboral y reducir las pérdidas económicas del empleador debidas a la violencia de género (debido al absentismo, pérdidas de productividad, causas ante los tribunales, órdenes de indemnización, etc.).

Reducir el riesgo de publicidad negativa y daños a la reputación debido a incidentes de violencia de género.

Reducir la vulnerabilidad de las mujeres a quedar expuestas a la violencia de género, aumentando su independencia económica y su productividad en el trabajo.

Reducir la vulnerabilidad de las mujeres a quedar expuestas a la violencia de género, aumentando su independencia económica y su productividad en el trabajo.

Ayudar a mejorar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Aportar una mejor seguridad e higiene en el trabajo

Brindar orientaciones para investigar y tratar las quejas.


Garantizar consultas con los interlocutores sociales (gobiernos, empleadores, trabajadores) para la elaboración de la legislación.

Brindar más precisiones en la definición de la violencia contra trabajadoras y trabajadores en el trabajo.

Fuentes, recursos y herramientas

- CNV Internationaal, Estudio sobre la violencia contra la mujer en el trabajo
<https://www.cnvinternationaal.nl/en/decent-work/violence-against-women-at-the-workplace>
En parte disponibles también en inglés y en francés;
CNV Internationaal la violence envers les femmes au travail au Bénin
CNV Internationaal violencia contra la mujer en el lugar de trabajo en Honduras
- CSI, Folleto de campaña ¡Alto a la violencia de género en el trabajo! (disponible también en inglés, francés y árabe)
<http://www.ituc-csi.org/gender-based-violence>
- OIT, Documento preparatorio de la reunión de expertos del 3-6 de octubre
<http://bit.ly/2glYtOT>
- Violencia de género en las cadenas multinacionales de suministro. Kit de recursos. Centro de formación OIT y Fundación Fair Wear <https://gbv.itcilo.org/>

Si Ud, quiere formar parte de la Red de Actores y mantenerse al tanto de la campaña, envíe un mensaje a:
internationaal@cnv.nl



La misión de CNV Internationaal consiste en contribuir al Trabajo Decente, fortaleciendo la posición de los trabajadores en los sectores formal e informal de la economía. Nuestra labor se centra en tres temas: 1) Fortalecer el diálogo social; 2) Mejorar los derechos laborales en las cadenas de suministro, y 3) Aumentar la empleabilidad de los jóvenes. Uno de los temas centrales en el marco de los derechos laborales es la necesidad de acabar con la violencia contra la mujer y el hombre en los lugares de trabajo.

CNV Internationaal

PO Box 2475
NL 3500 GL Utrecht
Países Bajos
www.cnvinternationaal.nl

Copyright © 2016 CNV Internationaal



Government of the Netherlands

Esta guía se publica como parte de la Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena de Suministro del textil, apoyado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos.

