

TRANSFORMA

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA

Investigación sobre Violencia de Género en el espacio laboral y Convenio 190 de la OIT en América Latina y el Caribe

Proyecto IndustriALL



**Elaborado por Transforma
Noviembre 2022**



Índice

Introducción.....	3
Metodología	4
Enfoque.....	4
Limitaciones.....	5
Secciones del reporte	5
Iniciativas para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral y mitigar la violencia doméstica en el mundo del trabajo en Latinoamérica.....	5
Caso Argentina	5
Contexto	5
Realidad política y legal en el país.....	6
Iniciativas del sector empresarial y sindical.....	7
Conclusiones.....	10
Caso Brasil.....	11
Contexto	11
Realidad política y legal en el país.....	12
Iniciativas de la sociedad civil, gobierno, sector empresarial y sindical.....	14
Conclusiones.....	17
Caso Chile.....	18
Contexto	18
Realidad política y legal en el país.....	19
Iniciativas del sector educativo, sector empresarial y sindical	20
Conclusiones.....	23
Caso Colombia	24
Contexto	24
Realidad política y legal en el país.....	25
Iniciativas de la sociedad civil, sector empresarial y sindical	26
Conclusiones.....	28
Caso El Salvador	29
Contexto	29
Realidad política y legal en el país.....	30
Iniciativas del sector gubernamental, sindicales y de la sociedad civil	31
Conclusiones.....	33

Caso México.....	34
Contexto	34
Realidad política y legal en el país.....	35
Iniciativas de la sociedad civil, sector empresarial y sindical	37
Conclusiones.....	39
Caso Uruguay	40
Contexto	40
Realidad política y legal en el país.....	41
Iniciativas del sector empresarial y sindical.....	43
Conclusiones.....	44
Recomendaciones sobre las buenas prácticas para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral en Latinoamérica	46
Asegurar que las medidas adoptadas reflejen un concepto amplio de violencia y acoso de género	46
Promover que los protocolos, mecanismos y acuerdos:	46
Trabajar por medidas adecuadas de prevención, gestión de riesgos y protección en el lugar de trabajo.....	46
Asegurar que las empresas adopten medidas de prevención y protección adecuadas, de las siguientes maneras:.....	46
Negociar medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo	47
Negociar medidas para mitigar impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Dichas medidas pueden incluir:	47
Asegurar vías de recurso y reparación adecuadas en las cuales las, les y los trabajadores confían.	48
Sensibilización y formación	49
Acción sindical y campañas	49
Referencias	51

Introducción

En la región latinoamericana, las violencias de género en el espacio laboral se han ido documentando de manera más precisa en los últimos años haciendo visible una realidad que representa graves violaciones a los derechos humanos de las personas trabajadoras. Las manifestaciones de las violencias de género en el entorno del trabajo son diversas y afectan de manera diferenciada a las personas trabajadoras cuando se consideran distintos factores de identidad como el género, la orientación sexual, la raza, la etnia, el nivel socioeconómico, la discapacidad y las condiciones de salud, entre otros.

El 74 por ciento de las personas LGBTIQ+ de América Latina ha sufrido al menos una situación de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral en el último año. El 73 por ciento de las mujeres trabajadoras sufren o han sufrido alguna situación de violencia o acoso dentro de su lugar de trabajo en el mismo periodo².

Frente a esta violenta realidad global y regional, en junio del 2019, en su 108ª reunión la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso (C190 o Convenio) y su Recomendación 206 (R206)³. El instrumento normativo reconoce que la violencia de género -incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral es una amenaza para la igualdad de oportunidades. También, establece que la violencia doméstica afecta el empleo, la productividad, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. El C190 y su R206 señalan que los gobiernos, las organizaciones empleadoras y las instituciones del mercado de trabajo deben contribuir a la prevención y atención de la violencia de género laboral y que pueden mitigar el impacto de la violencia doméstica⁴. A noviembre de 2022, 21 países han ratificado el C190 y siete de ellos se encuentran en América Latina incluyendo Argentina, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay⁵.

IndustriALL se ha comprometido a promover la ratificación del C190 a nivel mundial y su debida implementación a través de buenas prácticas laborales. El sindicato global busca que el marco normativo internacional llegue a una implementación práctica que favorezca a las personas trabajadoras. Así, en 2021, IndustriALL realizó un estudio, liderado por la

¹ ONUSIDA. Primera Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, Acoso, Violencia y Discriminación en el Ámbito Laboral. 2020

² Fundación AVON y GROW. Estudio Violencia de Género en el Trabajo en la región Latinoamericana. 2021

³ OIT. Programa de la Conferencia Internacional del Trabajo-108.a reunión. 2019

⁴ OIT. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso. 2019; OIT. Recomendación sobre la violencia y el acoso. 2019

⁵ OIT. Ratificación del C19- Convenio sobre la violencia y el acoso. Consultado el 3 de noviembre de 2022

investigadora Jane Pillinger, buscando obtener información sobre buenas prácticas e iniciativas de prevención de violencias en el espacio laboral llevadas desde las empresas, los sindicatos y los gobiernos. A esta investigación, siguió una primera etapa de módulos de aprendizaje para socializar los hallazgos con las personas y grupos afiliados a IndustriALL.

Este reporte busca complementar la investigación realizada por Jane Pillinger, enfocando el análisis a buenas prácticas de prevención y atención de violencias que sean relevantes y adaptables a la particular realidad de la región latinoamericana. Para esto, la oficina regional de IndustriALL se comunicó con todas las afiliadas de la región para solicitar información y, en este reporte, se presentan casos de distintos países que respondieron sobre las buenas prácticas para prevenir y atender las violencias de género en el espacio laboral.

Metodología

Con el fin de contribuir a la documentación de estas buenas prácticas laborales, este informe se documenta en dos niveles:

1. Se realizó una revisión bibliográfica de la literatura disponible y pública a través de plataformas de gobiernos, organismos internacionales, organizaciones empleadoras, sociedad civil organizada y organizaciones sindicales;
2. Se llevó a cabo una recopilación y análisis de datos a través de nueve entrevistas 1-1 semi-estructuradas a profundidad y dos conversatorios con integrantes de sindicatos afiliados a IndustriALL.

El documento incluye tanto buenas prácticas presentadas por las afiliadas de IndustriALL como prácticas de otras organizaciones identificadas a través de la investigación de escritorio.

Los resultados de esta investigación se socializarán a su vez con los distintos grupos afiliados a IndustriALL con el objetivo contribuir con posibles recomendaciones para la implementación de las buenas prácticas encontradas y presentadas en este reporte.

Enfoque

El reporte y la investigación llevan un enfoque de género no binario e interseccional en donde el concepto de “género” se refiere a todas las personas a lo largo del espectro, deconstruyendo el enfoque binario tradicional. El género se estudia como un factor inseparable de cuestiones de raza, etnia, nivel socioeconómico, discapacidad y edad, entre otros factores de identidad que afectan el privilegio y la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, incluidas aquellas afiliadas a sindicatos. Así, al hablar de violencia de género en el espacio laboral, esta investigación busca documentar las violencias que afectan particularmente a mujeres y a la población LGBTIQ+ pero que también tienen efectos

diferenciados en las personas por su raza, edad, nivel socioeconómico o discapacidad, entre otros.

Este informe hace uso del lenguaje inclusivo con el objetivo de democratizar la comunicación y evitar el lenguaje excluyente que pueda generar estigmas, prejuicios, y estereotipos. Se busca, a través del lenguaje, dar visibilidad a todas las personas trabajadoras.

Limitaciones

Por cuestiones de tiempo, el número de entrevistas y conversatorios tuvo que limitarse lo cual redujo el alcance geográfico de la documentación de las buenas prácticas en la región latinoamericana. Los siete países que se presentan en el reporte no son necesariamente los países con las mejores prácticas de prevención y atención de violencias en el espacio laboral de la región, pero, fueron países en los cuales se encontraron elementos relevantes al propósito de la investigación.

Secciones del reporte

El reporte se divide en dos grandes secciones. La primera incluye las iniciativas para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral en Latinoamérica, que se presentan por países en orden alfabético. La segunda propone distintas recomendaciones con base en las buenas prácticas encontradas en la región.

Iniciativas para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral y mitigar la violencia doméstica en el mundo del trabajo en Latinoamérica

Caso Argentina

Contexto

En Argentina, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, 6 de cada 10 personas trabajadoras experimentan alguna situación de violencia en el trabajo. Los tipos de violencias que predominan son: la psicológica (78 por ciento), las violencias ligadas a la discriminación (67 por ciento), la violencia sexual (52 por ciento) y la física (35 por ciento)⁶.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) documenta que el 30 por ciento de las conductas discriminatorias ocurren en espacios laborales⁷ y que

⁶ Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2021). Trabajar sin Violencias. 2021

⁷ INADI. Denuncias recibidas en INADI (2008-2019). p. 12

el 39 por ciento de las personas trabajadoras que se identifican como mujeres, personas no binarias o trans han sufrido alguna violencia, acoso o discriminación laboral con perspectiva de género en los últimos dos años. Asimismo, el 45 por ciento de las personas de género no binario y el 27 por ciento de las mujeres consideran que su género influye negativamente en el trato de las demás personas -comparado con el 5 por ciento de los trabajadores que se identifican como hombres⁸. El INADI señala que del 1 de enero al 30 de junio de 2022 se registraron 130 víctimas de feminicidio confirmadas, 3 de ellas eran mujeres trans⁹.

Las violencias en el espacio laboral en Argentina y en la región, representan una problemática con limitada visibilidad que solo recientemente se ha incorporado como prioridad en la agenda pública y, por lo tanto, la información disponible sigue siendo escasa, sobre todo aquella producida desde y para el sector sindical¹⁰. Ahora, es importante señalar que, en comparación con el resto de la región, en Argentina, la disponibilidad de datos desagregados de los tipos de violencias y sus efectos diferenciados es significativamente más sólida.

Una entrevistada de la Secretaría de Relaciones Institucionales del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de Argentina (S.M.A.T.A.) -afiliada a IndustriALL- comenta que para avanzar en las iniciativas para prevenir y atender las violencias -incluyendo la elaboración de protocolos sindicales y/o empresariales- es necesario tener estadísticas que identifiquen la problemática de violencias en el país y en cada sector. Por esto, desde el 2020, el sindicato empezó a levantar información que detalla la situación de violencia, pero éste es un proceso que toma tiempo y recursos.

Realidad política y legal en el país

El marco normativo en Argentina incluye leyes de prevención y erradicación de violencias de género. En el 2006, el país homologó el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, en el cual se incluyen disposiciones de igualdad y no discriminación por razones de género, específicamente el “Título IX De la Igualdad de Oportunidades y de Trato” en el que se busca garantizar la promoción de las mujeres trabajadoras y la erradicación de la violencia laboral. En 2009 se aprobó la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en la cual se reconoce específicamente la violencia laboral contra las mujeres¹¹.

⁸ Op. cit (Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2021))

⁹ Defensoría del Pueblo de la Nación. Informe del Observatorio de Feminicidios de la Defensoría del Pueblo de la Nación. 2022

¹⁰ Op. cit (Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2021))

¹¹ Congreso Argentino. Ley 26.485. 14 de abril de 2009

Acompañando las leyes de prevención y atención de violencias, en junio de 2015 nació en Argentina el movimiento “Ni una menos” como una iniciativa masiva destinada a visibilizar la violencia de género en el país. Desde entonces, año a año, el movimiento ha cobrado fuerza para promover la necesidad de seguir trabajando en contra de las distintas expresiones y modalidades de la violencia de género. Además de insistir en políticas más efectivas para impedir y castigar los femicidios¹², las manifestantes de este movimiento exigen más recursos para avanzar en “la autonomía y el desarrollo económico de mujeres, lesbianas, travestis y trans”¹³.

Una integrante del Comité de Mujeres Central Sindical de las Américas -afiliado a IndustriALL- relata cómo estos movimientos feministas han tenido un fuerte impacto en la creación de presiones a nivel nacional para establecer medidas de prevención y atención a violencias de género en el espacio laboral tanto en el sector empresarial como sindical.

En 2020, se aprobó la Ley 27580 mediante la cual se adoptó el C190. Así, Argentina se convirtió en el cuarto país en el mundo en ratificar el instrumento internacional. El desafío que se mantiene, comentan las entrevistadas, es el de garantizar su efectiva implementación. Para esto, en el marco de la Iniciativa Spotlight en Argentina¹⁴, se han desarrollado una serie de investigaciones y materiales de trabajo con el objetivo de apoyar a los gobiernos, personas trabajadoras y empleadoras y sus organizaciones, en la efectiva implementación del convenio para promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, con perspectiva de género.

En esta línea, en septiembre de 2021 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por medio de la resolución 577/2021 creó el Programa Qualitas con el objeto de brindar y facilitar herramientas al sector empleador para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo. Entre los objetivos principales del programa está sensibilizar en la defensa del derecho humano de trabajar libres de violencia e identificar las distintas modalidades de violencia laboral y sus manifestaciones diferenciadas por género¹⁵.

Iniciativas del sector empresarial y sindical

Los cambios en la legislación y la propuesta de políticas públicas con perspectiva de género llevaron a iniciativas empresariales para mejorar las condiciones laborales. Por ejemplo, en

¹² Se usarán como sinónimos los términos femicidio y feminicidio de acuerdo con el término utilizado dentro de cada país.

¹³ Associated Press. [Argentina: El colectivo "Ni Una Menos" se moviliza en séptimo aniversario](#). 03 de junio de 2022

¹⁴ Iniciativa mundial de las Naciones Unidas que ha recibido apoyo de la Unión Europea para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, niñas y diversidades. Se trata del mayor esfuerzo en el mundo destinado a poner fin a todas las formas de violencia de género.

¹⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Programa del Qualitas 190. 2022

el 2018 la empresa Farmacity estableció una política organizacional de otorgar diez días de licencia por violencia de género a las personas trabajadoras y se comprometió a realizar esfuerzos para “promover la igualdad entre los hombres y las mujeres, luchar en contra de la violencia de género, brindar acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género y concientizar, capacitar y trabajar en red para contribuir a la erradicación de la violencia de género”¹⁶. En 2020, la empresa lanzó su “Política de Diversidad” y su “Protocolo de Violencia Laboral” a través de los cuales se comprometió a acompañar y proteger a las personas trabajadoras ante cualquier tipo de abuso, violencia y exclusión¹⁷. En 2021 Farmacity lanzó la campaña #NoEstásSola en más de 300 tiendas para concientizar y visibilizar la lucha contra la discriminación de la mujer, y prevenir y erradicar la violencia de género. Además, la iniciativa estableció la utilización de la red de farmacias como canales masivos de difusión de la línea telefónica para el asesoramiento, contención e información a mujeres en situación de violencia de género¹⁸.

En cuanto a las iniciativas sindicales, en 2014, la Federación de Trabajadores de la Energía, Industria, Servicios y Afines (FETIA)¹⁹ lanzó una campaña de no violencia laboral y de género en albergues transitorios en la cual solicitó a la Cámara de Propietarios de Hoteles Alojamiento el cese de violencia laboral y de género²⁰. Además, la federación reformó sus Estatutos para crear la Secretaría de Mujeres e Igualdad de Género que tiene entre sus atribuciones el promover acciones en contra de la violencia de género²¹.

Posteriormente, en 2018, a raíz de la firma del compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género y la promoción de la participación de las mujeres en organizaciones sindicales con la Central de Trabajadores y Trabajadoras de Argentina (CTA), la FETIA acordó un protocolo para la prevención, intervención y actuación en situaciones de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y las personas LGBTIQ+. El Protocolo incluye la creación de la Comisión de Mediación de Género e Igualdad para atender las denuncias, formada por un grupo de miembros con cargos en las juntas directivas de los sindicatos que forman parte de la Federación. También se ponen en marcha una serie de acciones de prevención y se hace referencia específica al C190 y a la R206 de la OIT²².

¹⁶ LIDE Argentina. Farmacity otorgará diez días de licencia por violencia de género a sus colaboradoras. 19 de marzo de 2018

¹⁷ America Retail. Farmacity promueve campaña para concientizar la violencia de género. 2021

¹⁸ IProfesional. #NoEstásSola: la nueva campaña de Farmacity para concientizar sobre violencia de género. 1 de noviembre de 2021

¹⁹ Afiliada a IndustriALL

²⁰ FETIA. Campaña no a la violencia laboral y de género en albergues transitorios. 3 de diciembre de 2014

²¹ FETIA. Estatuto de la Federación de Trabajadores de la Energía, Industria, Servicios y Afines. SF

²² Pillinger, J (2022) Violence and harassment in the world of work: Union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of C190. Research report commissioned by ILO ACTRAV

En agosto de 2019, la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) aprobó el Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género en contra mujeres y personas LGBTIQ+ por parte de integrantes de CONADU. El Protocolo fue resultado de un trabajo colectivo de la federación que se realizó en adaptación del Protocolo CTA a la estructura de la federación. El Protocolo establece la responsabilidad del sindicato de prevenir y sancionar diversas formas de violencia de género que pudieran afectar o perpetuarse por parte de sus integrantes e incluye un canal de denuncia²³. Algunas características del Protocolo:

- aplica cuando la persona denuncia sea integrante de alguno de los cuerpos orgánicos de la Federación o se encuentre desempeñando tareas en ella;
- contempla violencias en contra de mujeres y población LGBTIQ+;
- aplica a actos de violencia física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica;
- proporciona un correo para presentar una denuncia;
- Establece medidas disciplinarias y de nación²⁴

En relación con las iniciativas para la mitigación de la violencia doméstica y/o intrafamiliar, en 2020, con el apoyo de la OIT, el Instituto Para la Igualdad de Oportunidades (IPILDO) de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República de Argentina (UTHGRA) desarrolló un protocolo para acompañar y resguardar a las víctimas de violencia doméstica. El protocolo diferencia dos contextos de violencia doméstica: por un lado, si la persona agresora se encuentra fuera de casa y, por otro lado, si se encuentra en el hogar. Esto, con el objetivo de dar una atención diferenciada en la que se incorporan otros canales de comunicación en los casos en los que la persona agresora se encuentre dentro del hogar. El Protocolo también incluye acciones de concientización, sensibilización y prevención y pone a disposición de las víctimas una asesoría y asistencia personalizada con acceso a herramientas. El IPILDO cuenta con centros médicos de atención primaria en los cuales se tiene un espacio para acudir en caso de vivir una situación de violencia. También, se promueve que personas delegadas faciliten una comunicación y mecanismos de escucha y contención²⁵.

²³ CONADU. CONADU aprobó el Protocolo de prevención y acción frente a la violencia de género. 27 de agosto de 2019

²⁴ CONADU. Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBT+ por parte de integrantes de la CONADU. 2019

²⁵ IPILDO y UTHGRA. Protocolo para situaciones de Violencia Doméstica IPLIDO de la UTHGRA. 2020; OIT. Presentan un protocolo para asistir a víctimas de violencia de género desde los sindicatos. 25 de noviembre de 2020

Entre otras iniciativas al interior de los sindicatos, la integrante del S.M.A.T.A. comenta que se están realizando capacitaciones a nivel nacional que hablan de la violencia de género y su impacto en las mujeres y personas trans. Explica también que el Secretario General del sindicato ha impulsado reformar los estatutos para llevar el compromiso por la igualdad de género a nivel institucional y, así asegurar un plan que integre cláusulas sobre prevención y atención de violencias a la negociación colectiva.

Conclusiones

Las dos entrevistadas expresan su preocupación sobre la implementación de los protocolos. Explican cómo, al ser una nueva obligación legal, tanto para las empresas como los sindicatos, existe mucha confusión sobre la implementación de estos procesos lo cual lleva a avances muy lentos. Por otro lado, la integrante del Comité de Mujeres Central Sindical de las Américas condena el acercamiento que se le ha dado a la implementación de estos protocolos, ya que incluyen un enfoque punitivista que va en contra del objetivo principal de los sindicatos de proteger a las personas trabajadoras. Explica, que dentro de la Central diseñaron e implementaron un protocolo con la asesoría de personas externas que no entendían el contexto sindical. Esto resultó en un documento genérico que no representaba las necesidades ni la realidad del sindicato. Así, al año de su implementación, se revisaron los alcances del protocolo y se decidió eliminar su uso. En lugar del protocolo, se crearon mecanismos de diálogo a través de instancias de formación mixtas en las cuales también se atienden casos de violencias.

Por último, las entrevistadas manifiestan que la implementación del C190 ha tenido un enfoque particular en la violencia en contra de las mujeres que se ha traducido en la creación de espacios de y para mujeres únicamente. Esto ha llevado a la exclusión de compañeros que se identifican como hombres y, por lo tanto, la agenda no ha permeado ni es conocida por todas las personas. Lo anterior, señalan, ha sido problemático, ya que en su gran mayoría siguen siendo los hombres los que llevan las negociaciones de los contratos colectivos y al no tener conocimiento de la agenda, no buscan incorporar las cláusulas de violencia de género en las negociaciones colectivas. Por esto mismo, se reitera la importancia de abordar el tema de la violencia de género desde un enfoque integral que incluya a todas las personas a lo largo del espectro para asegurar que las soluciones se presenten desde una propuesta colectiva que pueda ser eficiente.

Caso Brasil

Contexto

La violencia en Brasil es una compleja realidad que involucra distintos tipos de violencias que se han normalizado a nivel país dentro y fuera del espacio laboral. Según información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el 40 por ciento del total de asesinatos en la región de América Latina y el Caribe ocurren en Brasil²⁶. La investigación de la Agencia Patrícia Galvão señala que el 76 por ciento de las mujeres trabajadoras han vivido situaciones “humillantes y de acoso” en el trabajo²⁷. Esta misma investigación analiza la eficiencia de las denuncias de acoso y, encuentra que, en el 36 por ciento de los casos denunciados, no se registró ningún tipo de sanción para la persona agresora²⁸. En temas de brechas salariales, según información oficial, la remuneración media de las mujeres en Brasil corresponde al 78 por ciento de lo que reciben los hombres²⁹.

En relación con la violencia en contra de la población LGBTIQ+, se registra que Brasil es el país con más crímenes de odio en contra de esta población a nivel mundial³⁰. Sólo durante el primer semestre de 2021, organizaciones de la sociedad civil denunciaron que 80 personas transgénero fueron asesinadas³¹.

Brasil ha incurrido en distintas leyes y políticas públicas para mejorar los sistemas nacionales de prevención y atención de las violencias. Sin embargo, los avances del país en la lucha en pro de los derechos humanos desde una mirada interseccional vieron un retroceso importante con el gobierno de Jair Bolsonaro que abiertamente lleva un discurso homofóbico, misógino y racista³². Según una encuesta publicada en el último informe del Foro Brasileño de Seguridad Pública (2021), en el país el 74 por ciento de la población brasileña considera que la violencia contra las mujeres y la población LGBTIQ+ aumentó en el último año. Y más del 50 por ciento de las personas entrevistadas dijo ser testigo de alguna situación de violencia o discriminación³³.

Cuatro integrantes del “Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos” (DIEESE) y una afiliada de la “Confederação Nacional dos Metalúrgicos

²⁶ CIDH. Comunicado de Prensa 024/2019 CIDH manifiesta su profunda preocupación ante la alarmante prevalencia de asesinatos de mujeres por razones de género en Brasil. 4 de febrero de 2019

²⁷ JOTA. Convencção da OIT contra assédio no trabalho ainda espera ratificação no Brasil. 24 de febrero de 2022

²⁸ Instituto Patrícia Galvão. Percepções sobre o Assédio e a Violência contra Mulheres no Trabalho. 24 de febrero de 2022

²⁹ CIDH. Compendio de Derechos laborales y Sindicales. OEA/Ser.L/V/II. 30 de octubre de 2020

³⁰ Transrespect. TMM Update Trans Day Remembrance 2021. 11 de noviembre de 2021

³¹ Amnistía Internacional. Brasil 2021. Marzo 29 2022

³² El país. O que Bolsonaro já disse de fato sobre mulheres, negros e gays. 07 de octubre 2018

³³ Human Rights Watch. Brasil, eventos del 2020. 2021

da CUT” (CNM-CUT)³⁴ describen cómo la violencia en general ha ido aumentando en los últimos años en Brasil. Explican cómo, aunado a la postura anti-derechos del gobierno de Bolsonaro, la política de permisos de portación de armas de fuego ha resultado en un drástico aumento en la violencia en todo el país incluyendo la violencia de género. Esta situación, comentan, permea en los espacios de trabajo y del sindicato. Explican también que las principales víctimas de la violencia de género en Brasil son las mujeres negras de bajos recursos que se ven afectadas por tres tipos complementarios de discriminación: el género, la raza y la pobreza.

Realidad política y legal en el país

El marco legal de Brasil incluye distintas regulaciones para hacer frente a las violencias y discriminaciones normalizadas por una cultura machista y homofóbica a nivel país. En 1995, se aprobó la ley 9029/95 que prohíbe las personas empleadoras: i) la adopción de cualquier práctica discriminatoria que limite el acceso al trabajo -o la continuidad del empleo- por razones de sexo, origen, raza, color y estado civil entre otros factores de identidad y, ii) la exigencia de certificados de embarazo y/o esterilización como condición para acceder al trabajo³⁵.

En 2006, se aprobó la Ley 111.340/2006 conocida como la Ley Maria Da Penha mediante la cual se crearon mecanismos para prevenir y frenar la violencia doméstica e intrafamiliar contra la mujer. La ley tipifica y define la violencia doméstica y familiar contra las mujeres y determina que la violencia es independiente de la orientación sexual de las personas, haciendo la ley más incluyente a la diversidad sexual. La ley también prohíbe el uso de sanciones monetarias -pago de multas- para las personas agresoras y establece tribunales especializados para la violencia doméstica y familiar contra las mujeres dentro la jurisdicción civil y penal³⁶. Dentro del marco de esta ley, se plantearon medidas de prevención y auxilio en ciudades de más de 60 mil habitantes incluyendo Comisarías de la Mujer, Casas Hogares y Centros de Referencia para Mujeres³⁷. Uno de los problemas de la ley señalados por las entrevistadas, es que su aplicación ha sido limitada ya que estas políticas de protección sólo existen en grandes ciudades, lo cual deja a muchas mujeres desatendidas por el sistema. Por otro lado, las entrevistadas mencionan cómo la publicación de la ley ha servido para llevar el tema de violencia de género dentro de los sindicatos e impulsar cláusulas dentro de contratos colectivos que busquen proteger a sobrevivientes de violencias.

En Brasil, en octubre del 2020, el “Consejo Nacional de Justiça” acordó la resolución No. 351 que crea las Comisiones de Prevención y Combate del acoso moral y sexual dentro del

³⁴ Afiliada a IndustriALL

³⁵ Câmara dos Deputados. Lei No 9.029, 1995

³⁶ Conselho Nacional de Justiça. Lei Maria da Penha. Consultado el 26 de octubre de 2022

³⁷ ONU Mujeres. Ley María da Penha, un nombre para cambiar una sociedad. 30 de agosto de 2011

Poder Judicial, así como la política de prevención en la materia³⁸. En una encuesta realizada por el mismo Consejo, se encontró que el 35 por ciento de las personas trabajadoras del Poder Judicial no conocía la política, mientras que el 57 por ciento conocía poco de ella. A partir de los datos del diagnóstico, se estableció que el Comité de Prevención trabajaría nuevas estrategias para ampliar la difusión y el entendimiento de la iniciativa, así como fomentar una mejor sensibilización entre la base empleada³⁹.

En relación con las legislaciones sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo, incluyendo la ratificación del C190, los avances han sido escasos en Brasil. En 2020, la Secretaría de la Mujer de la Cámara de Diputados llevó a cabo un acto de movilización para promover la ratificación del Convenio. En el evento se buscó sensibilizar a la sociedad, a las personas del parlamento y del gobierno sobre la importancia de su ratificación e implementación⁴⁰. Por otro lado, en 2022, los esfuerzos continuaron desde el Poder Legislativo. En una audiencia pública de la Cámara de Diputados, se discutió la necesidad de una norma específica que regule y sancione la violencia y el acoso en el mundo del trabajo⁴¹.

Sobre la ratificación del C190, una de las entrevistadas, explica, que no existe un interés del Estado por ratificar el Convenio ya que el gobierno actual se ha aliado con el sector empresarial. Comenta que, desde el sector empresarial, el C190 se percibe como una iniciativa que puede perjudicar al sector privado al convertirse en una posible “bandera de lucha” que aumentará su estructura de costos.

Con el gobierno de Jair Bolsonaro se vio un desmantelamiento institucional de las políticas estatales para garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación y a una vida libre de violencia. Una de las entrevistadas menciona que anteriormente las comisarías tenían un enfoque diferenciado en la atención a mujeres que se vio afectado por una disminución dentro de los presupuestos. También explica que el sistema de cuidados se vio afectado por la falta de diseño e implementación de políticas públicas en la materia.

Las entrevistadas hablan de cómo la nueva reforma laboral en Brasil afectó drásticamente los avances que se habían logrado en materia de prevención y atención de violencias de género al amenazar de manera general los derechos de las personas trabajadoras. Esto llevó a una operación de emergencia por parte de los sindicatos para priorizar la lucha en contra de la reforma que desprotege a las personas trabajadoras a través de la tercerización del trabajo.

³⁸ Conselho Nacional de Justiça. Resolução No. 351. 28 de octubre de 2020

³⁹ Fenajufe. Resolução que trata do enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação é pouco conhecida, diz pesquisa do CNJ. 22 de febrero de 2022

⁴⁰ Câmara dos Deputados Secretaria da Mulher. Ato pede assinatura do Brasil à Convenção Nº 190 da OIT. 4 de marzo de 2022

⁴¹ Câmara dos Deputados. Brasil precisa de legislação específica para punir a violência física e psicológica no mundo do trabalho. 21 de septiembre de 2022

Esto, tuvo una afectación directa sobre logros que se habían alcanzado para que las mujeres tomaran espacios de participación y representación dentro de los sindicatos a través de colectivos y secretarías de mujeres, diversidad y género. Sobre estos espacios, una entrevistada menciona cómo no se han logrado integrar cuestiones sobre los derechos de la población LGBTIQ+. Por ende, dentro de los mismos sindicatos se refuerza una visión política que atenta en contra de los derechos humanos de dicha población y se traduce en el escalamiento de las violencias.

Otra de las consecuencias de la reforma laboral, comentada por integrantes del DIEESE, es el aumento del trabajo informal, particularmente para las mujeres negras, con discapacidad y de un origen socioeconómico bajo. Esta modalidad laboral ha aumentado la situación de vulnerabilidad de estos grupos al no contar con prestaciones o con sistemas adecuados de protección de sus derechos laborales. Consecuentemente, las personas tienen mayores reservas para denunciar por miedo a perder sus empleos formales y tener que recurrir al trabajo informal. A todo esto, reiteran las entrevistadas, se le suma la nueva modalidad de trabajo remoto que limita las posibilidades de acción en temas de protección desde el sindicato.

Iniciativas de la sociedad civil, gobierno, sector empresarial y sindical

Brasil presenta distintas iniciativas para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral. Una de las afiliadas del DIEESE menciona como buena práctica una acción de educación popular que, si bien no se limita al sector sindical, tiene como objetivo formar a las mujeres trabajadoras. Esta acción es parte de un proyecto llamado “Formação de Promotoras Legais Populares no Estado de São Paulo: pelo Fortalecimento, Ampliação e Mobilização do Movimento de PLPs para Garantir Acesso à Justiça para Mulheres em Situação de Violência”⁴² que busca principalmente informar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos y sobre las leyes que las protegen⁴³. La integrante del DIEESE plantea que este curso podría ser una práctica para adaptar al mundo sindical o incluso a difundir entre las personas trabajadoras como un espacio de formación política y una acción social en la lucha contra la violencia de género.

En cuanto al sector empresarial, en 2017 Unilever Brasil presentó un estudio sobre el impacto de los estereotipos de género en distintos países, que buscaba entender cómo las convenciones sociales interfieren en el desarrollo económico de las mujeres. Con el estudio, la empresa pretendió promover actitudes y mentalidades libres de estereotipos tanto dentro y fuera de la empresa. Así, Unilever ha adoptado a nivel global una estrategia de diversidad

⁴² Promotoras Legais Populares no Estado de São Paulo. Formação de Promotoras Legais Populares no Estado de São Paulo. SF

⁴³ União de Mulheres de São Paulo. Quem Somos. Consultado el 4 de noviembre de 2022

y, ha desarrollado mecanismos que proporcionan un entorno inclusivo en el que las personas, independientemente de su género, puedan desarrollar su potencial⁴⁴. En 2018, Unilever Brasil, en el marco de la campaña de la igualdad de género, amplió su licencia de paternidad para otorgar 40 días (de 20 días inicialmente acordados)⁴⁵.

Otra iniciativa del sector privado se da en 2021 cuando el Banco Santander puso en marcha un canal de atención a mujeres víctimas de violencia de género. A través de éste, Santander, ofrece ayuda psicológica, una cobertura de seguro médico para la víctima y su familia, y asistencia legal y financiera en caso de ser necesario. El banco también apoya con traslados a la Comisaría de la Mujer y trayectos entre el trabajo y la residencia de la víctima⁴⁶.

Por el lado sindical, en marzo de 2020, el Sindicato dos Bancários firmó un acuerdo para incorporar a las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo de 2020-2022 un Canal de Denuncia para personas trabajadoras víctimas de violencia⁴⁷. Ese año, se iniciaron negociaciones de Igualdad de Oportunidades en las que se solicita información sobre la efectividad del Canal buscando evaluar la iniciativa. También, el Sindicato ofrece un número telefónico exclusivo para víctimas de violencia doméstica que les canaliza con una asesoría jurídica vía WhatsApp⁴⁸. En 2021, el Sindicato integró a la iniciativa a la población LGBTIQ+ como posibles víctimas de violencia, brindándoles protección y apoyo.⁴⁹

En junio de 2022, la “Confederación Brasileña de Trabajadores del Sector Financiero” (CONTRAF-CUT) reclamó la inclusión de una cláusula específica para abordar el acoso sexual en el Convenio Colectivo de Trabajo a la Federación Nacional de Banca. Esto se dio a causa de las denuncias de acoso sexual de trabajadoras en contra de un alto directivo de la Caixa⁵⁰. Consecuentemente, se agregó una cláusula que establece que toda denuncia de acoso sexual será presentada por una persona en una posición jerárquica superior a la persona acosadora y agrega disposiciones para asegurar la confidencialidad del proceso⁵¹. También, el Convenio Colectivo establece cláusulas que abordan la violencia de género, incluyendo la reubicación de la víctima de violencia doméstica a otra sucursal del banco. De

⁴⁴ UNILEVER. Unilever apresenta o impacto dos estereótipos na equidade de gênero. 13 de abril de 2017

⁴⁵ UNILEVER. Unilever Brasil amplia licença paternidade flexibilizada para 40 dias. 18 de septiembre de 2018

⁴⁶ Central Única Dos Trabalhadores. Após negociação, Santander cria canal de denúncia de violência de gênero. 3 de enero de 2021

⁴⁷ Sindicatos dos Bancários. Bancários cobram dos bancos apoio às mulheres vítimas de violência. 11 de noviembre de 2020

⁴⁸ Sindicatos dos Bancários. Sindicato disponibiliza número exclusivo para vítimas de violência doméstica. 10 de agosto de 2020

⁴⁹ Sindicatos dos Bancários. Além do atendimentos jurídico já existentes, o Sindicato passará atender também pessoas LGBTQIA. 24 de junio de 2021

⁵⁰ Sindicato dos Bancários do Ceará. Empregados cobram resultado de investigações de assédio na Caixa. 23 de septiembre de 2022

⁵¹ Central Única Dos Trabalhadores. Bancários reivindicam inclusão de cláusula específica contra assédio sexual na CCT. 30 de junio de 2022

manera paralela, se han llevado a cabo campañas de difusión sobre las distintas modalidades de violencia de género para sensibilizar a la base empleada y visibilizar las violencias⁵².

Otra iniciativa sindical es la de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que, en diciembre de 2020, anunció la implementación del C190 y su compromiso para crear espacios libres de violencias⁵³ a través de la adopción de su Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Discriminación Acoso y Violencia de Género en la Central y en sus instancias⁵⁴.

Adicionalmente, el Sindicato de Trabajadores Rurales de Juazeiro-Ba Brasil firmó un convenio colectivo con personas empleadoras que incluye medidas de prevención contra la violencia física en el lugar de trabajo y la disposición de que las personas empleadas tienen prohibido llevar armas de fuego en el lugar de trabajo⁵⁵. Esta práctica es particularmente relevante dentro del contexto comentado por la afiliada de la CNM-CUT en el cual la liberación de armas ha aumentado significativamente los niveles de violencia en el país.

En cuanto a los proyectos que buscan erradicar las violencias en contra de la población LGBTIQ+, una de las integrantes del DIEESE menciona una iniciativa de lucha y de fortalecimiento de la acción sindical realizada por el DIEESE en conjunto con las personas de los sindicatos de base de la Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário (CNTRV-CUT)⁵⁶ y el Centro de Solidaridad. Para este proyecto, crearon un canal en YouTube para sensibilizar a las personas trabajadoras y se realizó una investigación cualitativa sobre violencias en contra de la población LGBTIQ+ en el espacio laboral⁵⁷. Además de la investigación, se elaboraron diversos materiales de difusión y se realizaron varios encuentros de formación y reflexión con dirigentes de los sindicatos de base de la CNTRV.

Por último, desde el MEDIADOR (el sistema oficial de registro de convenios colectivos)⁵⁸ se pueden encontrar cláusulas que abordan la violencia de género y violencia en contra de las mujeres en el espacio laboral. Las cláusulas son información que se incluyen en acuerdos

⁵² Sindicato dos Bancários do Ceará. Empregados cobram resultado de investigações de assédio na Caixa. 23 de septiembre de 2022

⁵³ Central Única Dos Trabalhadores. CUT adota instrumento para construir igualdade de gênero na Central. 16 de diciembre de 2020

⁵⁴ Central Única Dos Trabalhadores. CUT adota instrumento para construir igualdade de gênero na Central. 16 de diciembre de 2020

⁵⁵ Pillinger, J. Violence and harassment in the world of work: Union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of C190. 2022. El Convenio Colectivo entre el Sindicato de Enfermería del Estado de Bahía (SEEB) y el Sindicato de Casas Religiosas y Entidades Filantrópicas del Estado de Bahía (SINDIFIBA), firmado en septiembre de 2021, incluye en su cláusula 13 el compromiso de que las instituciones elaboren protocolos con la participación del SEEB para prohibir el acoso moral o sexual en el trabajo.

⁵⁶ Afiliada a IndustriALL

⁵⁷ CNTRV CUT. Projeto sobre relações de gênero e LGBTIQ+ no trabalho. 2021

⁵⁸ MTE.GOV. Consultar. SF

colectivos y que abordan, por ejemplo, cuestiones de licencias para sobrevivientes de violencia de género, acoso moral, incluyen temas de lucha contra el racismo, determinan el compromiso de implementar canales de denuncia y medidas para asegurar la igualdad de oportunidades.

Conclusiones

Brasil presenta avances significativos en términos de buenas prácticas a nivel empresarial y sindical para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral. Sin embargo, se mantienen ciertos desafíos que vale la pena analizar.

Con respecto al acompañamiento y a las medidas mitigación de violencia de género doméstica y/o intrafamiliar, las integrantes del DIEESE mencionan la importancia de realizar un trabajo de capacitación y de sensibilización previo a cualquier iniciativa, dado que en el contexto brasileño las violencias se han normalizado al grado de que no se identifican. Particularmente, se señala cómo ésto ha sido un reto particular dentro de las empresas para que funcionen los mecanismos de acompañamiento y apoyo a sobrevivientes. Un obstáculo es que las empresas condicionan las licencias a las sobrevivientes que hagan una denuncia ante las autoridades estatales y comuniquen los hechos. Además de las condicionantes, las integrantes del DIEESE explican que se perpetúan dinámicas revictimizantes como el asumir que las víctimas de violencia doméstica estarán más seguras dentro de la empresa continuando con su labor que en casa.

Otro reto dentro de los sindicatos para mitigar los efectos de la violencia de género doméstica y/o intrafamiliar es la falta de una capacitación adecuada que desincentiva a las víctimas a buscar acompañamiento. Hasta ahora, explican las entrevistadas, los sindicatos se han enfocado en difundir información sobre lugares especializados a dónde las víctimas pueden acudir.

Por otro lado, las iniciativas de implementación de protocolos han tenido sus limitaciones. Algunas se presentan a continuación:

- La creación de protocolos genéricos no contempla distintos tipos de violencias, incluyendo la discriminación en contra de la población LGBTQ+;
- La incorporación de cláusulas genéricas en contratos colectivos sobre las garantías de prevenir y atender la violencia de género ha llevado a la implementación de medidas aisladas como seminarios y la firma de compromisos empresariales que no son eficientes;
- La desconfianza en los mecanismos de denuncia por represalias e inacción por parte de las empresas

Por último, la dirigente de la CNM-CUT comenta que existe un doble reto en relación con la participación igualitaria de las mujeres dentro del sindicato. Por un lado, es importante promover la presencia de las mujeres en las negociaciones colectivas para que luchen por las reformas que atiendan casos de violencia. Por otro lado, es crítico que haya un proceso previo de formación que incluya conocimientos generales de economía, derecho, contabilidad para que puedan participar proactivamente y ser escuchadas en las negociaciones. Sin esta formación previa, promover la presencia de las mujeres dentro de la negociación colectiva resulta en una iniciativa limitada ya que, al no contar con las herramientas necesarias, su sola presencia no será un elemento que ayude en la lucha por erradicar las asimetrías y violencias de género en el espacio laboral en Brasil.

Caso Chile

Contexto

La Red Chilena contra la Violencia hacia las mujeres lleva el registro de femicidios en el país y a octubre del 2022 cuentan 46 femicidios que incluyen un lesbofemicidio y dos transfemicidios⁵⁹. En el espacio laboral, el 27 por ciento de las personas trans evita mencionar su identidad de género por temor de ser agredida, amenazada o acosada en el trabajo. El 13 por ciento de las personas no vive de acuerdo con su identidad de género por temor a perder su trabajo o no poder conseguir uno⁶⁰. También, en el país, 3 de cada 10 mujeres han sufrido acoso no verbal en su entorno laboral y 2 de cada 10 han recibido agresiones verbales -la misma cantidad ha sido víctima de violencia física⁶¹.

Un integrante de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria y Servicios (CONSTRAMET) y cuatro de la Federación Nacional de Sindicatos del Petróleo y afines de Chile (FENATRAPECH)⁶² explican cómo la sociedad chilena tiene una herencia conservadora y machista que sigue permeando en los espacios de trabajo y en los sindicatos.

Sin embargo, el integrante de la CONSTRAMET comenta que, con los movimientos sociales, específicamente con el estallido de octubre de 2019⁶³, ha habido mayores avances en cuestiones de prevención y atención de la violencia de género, lo cual se ha visto reflejado en las leyes y la política pública del país.

⁵⁹ Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres. Registro de femicidios. 2022

⁶⁰ MOVILH. Encuesta de Identidad. 2018

⁶¹ Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres. Dossier informativo:2019-2020. 2020

⁶² Afiliadas a IndustriALL

⁶³ El estallido social es el nombre que se le dio a una serie de masivas manifestaciones que se dieron en octubre del 2019 en un inicio en contra del alza del precio del metro y luego en contra de la desigualdad y los abusos de los sucesivos gobiernos. Washington Post. A tres años del 180: el estallido social en Chile no fue imaginario. 18 de octubre 2022

Además, las personas entrevistadas comentan que existen cambios importantes impulsados en parte por un gobierno feminista que ha puesto como prioridad en la agenda nacional el erradicar las violencias de género. Ahora, mencionan también, que del discurso a la práctica siguen presentándose diversos retos que mantienen tasas importantes de violencias en contra de mujeres y de la población LGBTIQ+.

Realidad política y legal en el país

El nuevo presidente de Chile (2022), Gabriel Boric, inició su mandato estableciendo que su Administración tendría un sello feminista nombrando 14 ministras -de un total de 24. También, su gobierno estableció que la sede del Ministerio de la Mujer sería en el mismo Palacio de La Moneda y que, su ministra -Antonia Orellana- formaría parte del Comité Político por primera vez. Con estas premisas, el gobierno busca llevar la perspectiva de género de manera transversal a las iniciativas de gobierno y que la equidad de género sea una meta de todas las instancias del Estado⁶⁴.

Orellana explica cómo en el país se vive una contradicción entre el discurso y la participación de mujeres en altos puestos de poder que no coincide con la realidad que vive la mayoría de las mujeres⁶⁵. Así, en Chile, los niveles de violencia feminicida y los crímenes de odio en contra de la población LGBTIQ+ persisten sin grandes variaciones a pesar de los cambios culturales promovidos por las movilizaciones feministas, las políticas para denunciar la violencia de género y las reformas para fortalecer su persecución penal.

En Chile, el marco legal se presenta sólido en relación con los derechos de las mujeres y la población LGBTIQ+ en el espacio laboral. En 2005 se aprobó la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales en Chile⁶⁶.

En el ámbito laboral, de acuerdo con el Código del Trabajo (2002) toda empresa de más de 10 personas trabajadoras debe tener un reglamento interno que incorpore un procedimiento para presentar denuncias por acoso sexual que incluya medidas de resguardo y sanciones⁶⁷. También, la reforma laboral incluye el proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales ampliando la protección del derecho al trabajo libre de discriminación haciendo explícito dentro de los ámbitos de no discriminación la orientación sexual y la identidad de género⁶⁸.

⁶⁴ El País. Chile consolida el primer Gobierno feminista latinoamericano. 10 de marzo de 2022

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Congreso Nacional de Chile. Ley Num. 20.005. 2005

⁶⁷ Congreso Nacional de Chile. Código de Trabajo. Promulgado el 31 de julio de 2002 y modificado el 2 de agosto de 2022

⁶⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reforma laboral amplía protección de trabajadores ante posible discriminación sexual y de género. SF

Por otro lado, la Ley N° 20.609 en su artículo 1° obliga a los órganos de la Administración del Estado a elaborar e implementar políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación alguna, el goce y ejercicio de sus derechos⁶⁹. En línea con esta ley, se han implementado programas de políticas públicas para la no discriminación que se relacionan con varias iniciativas legislativas que buscan poner fin a diversas situaciones discriminatorias como la Ley de Identidad de Género⁷⁰.

En 2018, la “Asociación de Funcionarios del Ministerio de Educación de Chile” (ANDIME) elaboró de manera participativa con dirigentes de distintos servicios del Estado la Guía Para la Prevención del Acoso Laboral Dirigida a personas trabajadoras del Sector Público incluyendo una Perspectiva de Género. En la Guía se abordan elementos que caracterizan el acoso laboral y datos estadísticos en la materia dentro el Sector Público⁷¹.

Recientemente, en agosto de 2022 el presidente Gabriel Boric anunció que el país ratificará el C190⁷² como parte de una política de diálogo social más amplia. Chile se convertirá en el 21 país en ratificar el convenio desde su entrada en vigor⁷³.

Iniciativas del sector educativo, sector empresarial y sindical

En el sector educativo existe una iniciativa integral por parte de la Universidad de Chile para abordar el tema de la violencia de género en el espacio laboral. En el 2019, la Universidad, a través de su Dirección de Igualdad de Género, actualizó su “Protocolo de Atención de Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral y «Discriminación Arbitraria⁷⁴»”. Esta actualización y el mejoramiento del Protocolo respondió a tres aspectos relevantes:

1. Las dificultades y limitaciones detectadas en su implementación y particularmente en el desarrollo de investigaciones de los casos,
2. Las modificaciones a los procedimientos investigativos que estableció una nueva ley de universidades estatales y,
3. Las demandas del movimiento feminista estudiantil de 2018 buscando mejorar la normativa⁷⁵.

⁶⁹ Congreso Nacional de Chile. Ley 20609. 2012

⁷⁰ Congreso Nacional de Chile. Ley 21120. 2019

⁷¹ ANDIME. ANDIME. Guía para la Prevención del acoso laboral dirigida a trabajadores del sector público. 28 de mayo de 2018. 28 de mayo de 2018

⁷² Gobierno de Chile. Chile anuncia que ratificará el Convenio 190 de la OIT por un trabajo libre de violencia y acoso. 29 de agosto de 2022

⁷³ Industrial Relations and Labour Law. Chile: El Gobierno ratificará el Convenio de la OIT contra la violencia y el acoso en el trabajo. Septiembre 2022

⁷⁴ El término de discriminación arbitraria de presenta por la Universidad de Chile. Se subraya para este estudio la redundancia del concepto ya que toda discriminación o violencia se presenta de manera arbitraria.

⁷⁵ Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria. Consultado el 9 de octubre de 2022

La actualización del Protocolo se trabajó de manera participativa con representación de la Federación de Estudiantes, la Secretaría de Género y Sexualidades y la Federación Nacional de Personas Funcionarias de la Universidad entre otras⁷⁶. El Protocolo aplica para casos de violencia de género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación cometidos por personas que estudian o trabajan en la Universidad en contra de personas vinculadas con ésta - ocurridas dentro o fuera de la misma. En marzo de 2022, para apoyar a integrantes de la comunidad universitaria que han realizado o tengan la intención de hacer una denuncia, la Dirección de Igualdad de Género publicó la Guía para Denunciantes en casos de violencia y/o discriminación de género de la Universidad de Chile. En la Guía se explican de manera explícita, completa y en lenguaje sencillo las etapas del procedimiento, así como la participación de los órganos universitarios y la manera en que se debe de redactar una denuncia, entre otras cuestiones⁷⁷.

La Universidad también desarrolló una Política para Prevenir el Acoso Sexual con el objetivo de erradicarlo y reducir la violencia de género. Las líneas de acción de la política incluyen medidas de prevención mediante talleres, coloquios, seminarios y campañas, el desarrollo de cursos y actividades en temas de derechos humanos y violencia de género, y capacitaciones a personas académicas y funcionarias, entre otras⁷⁸.

En cuanto a las iniciativas del sector público, en 2020, el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) publicó la Guía para la Detección y Prevención del Acoso Laboral con el objetivo de proporcionar orientaciones técnicas que permitan la identificación y prevención del acoso laboral para contribuir a mejorar la calidad de la vida laboral de las personas trabajadoras en Chile. La Guía está dirigida a empresas, instituciones sin distinguir su rubro y tamaño. Dentro de la Guía se incluye como parte del acoso laboral el acoso sexual⁷⁹.

Ese mismo año, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile publicó la Guía de prevención de la violencia contra la mujer con el propósito de contribuir a la erradicación de la violencia intrafamiliar desde las empresas. La Guía busca proporcionar herramientas concretas para identificar situaciones de violencia e información valiosa para enfrentar las distintas manifestaciones de las violencias en contra de las mujeres dentro los espacios laborales⁸⁰. También incluye formas para identificar cuando una persona puede estar sufriendo de violencia doméstica e intrafamiliar y proporciona líneas de apoyo estatales.

⁷⁶ Universidad de Chile. Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. 2019

⁷⁷ Universidad de Chile. Guía para Denunciantes en casos de Violencia y/o Discriminación de Género en la Universidad de Chile. 2022.

⁷⁸ Universidad de Chile. Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile. Consultado el 9 de octubre de 2022.

⁷⁹ ISP. Guía para la Detección y Prevención del Acoso Laboral. 2020

⁸⁰ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Guía de prevención de la violencia contra la mujer. 2020

En cuanto a las iniciativas empresariales, en mayo de 2022, Aramark Chile publicó su “Política de Violencia de Género. Maltrato - Acoso Laboral de Tipo Sexual”, la cual establece la cero tolerancia al acoso en cualquiera de sus formas. El documento contempla los espacios de la compañía, medios electrónicos, redes sociales y eventos patrocinados por la empresa. Además, establece canales de denuncia y apoyo para las víctimas y va acompañado de un Manual de Aplicabilidad que detalla el procedimiento investigativo, medidas de resguardo y sanciones. El documento se socializó con la base empleada lo cual asegura su conocimiento y entendimiento para las personas trabajadoras⁸¹.

Por el lado de las iniciativas sindicales, en 2021, el Sindicato de Actores y Actrices de Chile y el Sindicato Nacional Interempresas del Cine, lanzaron la “Encuesta sobre violencia y acoso en los espacios de trabajo en la Industria de Medios Audiovisuales y Artes Escénicas Latinoamérica” que busca identificar y visibilizar la existencia de estas conductas a nivel nacional y de Latinoamérica. La información se recabó para generar un diagnóstico que sirva como antecedente para que las organizaciones sindicales puedan profundizar en el tema, realizar acciones de prevención e incorporar propuestas específicas⁸².

También, en marzo de 2022, el Sindicato de Starbucks a través de las dirigentas de la Comisión de Mujeres y Disidencias tuvo una reunión con la empresa ALSEA para cerrar la creación de un protocolo que tenga como base el C190 y así, regular las situaciones de acoso sexual, sexista, laboral, así como el maltrato general en el trabajo. En septiembre de ese año, se consolidó el Protocolo que contempla plazos claros, responsabilidades y garantías para proteger la salud de las personas trabajadoras en sus espacios de trabajo⁸³.

En cuanto a sistemas de capacitación dentro de los sindicatos, el integrante entrevistado de la CONSTRAMET enfatiza la importancia de reformar los estatutos sindicales para integrar el compromiso para la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Las capacitaciones sobre sesgos inconscientes y sobre las “bromas” discriminatorias han sido un trabajo clave en sectores que históricamente han excluido a personas por razones de género.

En esta línea, la FENATRAPECH ha abordado el tema del acoso a través de talleres y sensibilizaciones en espacios mixtos. También, las integrantes de la Federación comentan como buena práctica la realización de mesas corporativas a nivel nacional y local con trabajadoras, dirigentes y abogadas para hacer un plan integral.

⁸¹ Diario Sustentable. [Aramark presenta su Política de Violencia de Género](#). 10 de mayo de 2022

⁸² El Mostrador. [Sindicatos de medios audiovisuales y artes escénicas lanzan encuesta sobre violencia de género en la industria laboral](#). 27 de septiembre de 2021

⁸³ Fundación DPT. [Comisión de mujeres y género del sindicato Starbucks construye protocolo de género en colaboración con la DPT y el empleador](#). 24 de marzo de 2022

Por otro lado, las integrantes de la Federación comparten que no existe un protocolo, sino que se han integrado disposiciones sobre la violencia de género en el reglamento interno de la Federación. Uno de los problemas señalados, es que las disposiciones no se han socializado de manera adecuada y que resulta complicado encontrarlas dentro del documento. Así, las personas dirigentes, resaltan que existe una necesidad de: i) establecer protocolos específicos para que las personas sepan qué hacer en caso de violencia de género, acoso u hostigamiento, ii) asegurar el apoyo de puestos administrativos para ejecutar las sanciones e implementar las políticas y, iii) externalizar las investigaciones para prevenir conflictos de interés.

Por último, las integrantes de la Federación comentan como buena práctica la realización de mesas corporativas a nivel nacional y local con trabajadoras, dirigentes y abogadas para hacer un plan integral para avanzar en la agenda de la igualdad y la prevención y atención de violencias.

Conclusiones

Chile presenta importantes avances y buenas prácticas en temas de prevención y atención de violencias desde el marco normativo. Sin embargo, se mantienen retos a la hora de su implementación. Las personas entrevistadas del FENATRAPECH y de la CONSTRAMET, explican que, si bien el trabajo de sensibilización y de creación de diálogos ha aumentado la presencia de las mujeres en la parte operativa del trabajo, esta participación sigue siendo la más compleja de impulsar. El integrante de la CONSTRAMET explica que, actualmente, un tercio de los puestos en dirección dentro de la empresa los ocupan mujeres y que, muchas veces su crecimiento se ve truncado por temas de maternidad ya que no pueden estar expuestas a los gases presentes en la parte operativa del trabajo. Como solución, se les asigna un trabajo en el área administrativa.

Otro desafío importante, explican las personas entrevistadas, es que desde la contratación se ve un drástico sesgo que afecta la participación de las trabajadoras en puestos de liderazgo. También, comentan que, si bien se han creado comités ejecutivos, de dirigentes y de trabajadoras para promover la agenda de género y de prevención de violencias, los avances dependen del liderazgo en turno lo cual puede truncar los avances en pro de la igualdad de género. Si al liderazgo le importa el tema, se promueve la agenda, pero si no, se reducen las acciones porque se percibe como un gasto y no una inversión.

Resulta crítico integrar las iniciativas de educación, del sector privado, público y a nivel sindical para asegurar que los alcances de las buenas prácticas no se vean truncados por una falta de coordinación institucional. Los avances que presenta Chile en términos de iniciativas sólidas para prevenir y atender la violencia de género son claros, pero podrían tener un mayor efecto si se trabajara desde una sinergia entre los sectores.

Caso Colombia

Contexto

En Colombia, de acuerdo con un estudio del Ministerio de Trabajo, la mayoría de las víctimas de acoso sexual son personas que se identifican como mujeres. El 41 por ciento de esta mayoría decide no acudir a instancias formales o informales de denuncia por miedo a perder su trabajo⁸⁴.

En cuanto a la violencia en contra de la población LGBTIQ+, Colombia, México y Honduras concentraron el 87 por ciento del total de víctimas por crímenes de odio en 2019 y el 89 por ciento en 2020⁸⁵. Dentro del espacio laboral existe un vacío de información importante pero un estudio del Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia señaló que más del 50 por ciento del personal que trabaja en áreas de talento humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar temas de diversidad sexual en el entorno laboral⁸⁶. Además, datos de la CIDH (2020) muestran que los despidos de la población LGBTIQ+ “por hacer evidente su orientación sexual” en su lugar de trabajo llega a más del 50 por ciento para la población gay y 53 por ciento para las lesbianas. En el caso de las personas trans, la exclusión de oportunidades laborales de ascenso llega hasta un 92 por ciento⁸⁷.

Un dirigente nacional del “Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón” (SINTRACARBON) en Colombia -afiliado a IndustriALL- relata cómo, históricamente, el entorno laboral en Colombia ha representado un espacio que perpetúa violencias y discriminaciones en contra de mujeres y de la población LGBTIQ+. Validada por una herencia cultural machista, homofóbica y transfóbica, la violencia de género en el espacio laboral se produce y reproduce a través de estereotipos, discriminaciones y violencias cotidianas que van desde bromas homofóbicas y misóginas a violencias sexuales o físicas. Esta realidad se percibe de manera general en el país, se reproduce en el espacio laboral y sindical y, se refuerza en los sectores que tradicionalmente han sido ocupados y dirigidos por hombres, como es el caso de la industria minera.

También, explica cómo tradicionalmente existía una separación laboral física y operativa que delimitaba los puestos por género dentro de la mina, lo cual permeaba dentro del sindicato. La participación de las mujeres se reducía a puestos administrativos -a labores secretariales- manteniendo relaciones desbalanceadas de poder y excluyéndolas de los

⁸⁴ Función Pública de Colombia. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Sin fecha

⁸⁵ El País. [Nada que celebrar: Colombia, México y Honduras registran el 89 por ciento de los ataques contra las personas LGTBI](#). 28 de junio 2021

⁸⁶ El Empleo. El panorama laboral para la población LGBT en Colombia. 20 de junio de 2019

⁸⁷ CIDH. Compendio de Derechos laborales y Sindicales. OEA/Ser.L/V/II. 30 de octubre de 2020

mismos sindicatos. Así, los pliegos de peticiones sindicales desconocían muchas de las necesidades de las trabajadoras, lo que llevaba a sesgos en los procesos de negociación colectiva.

Realidad política y legal en el país

Frente a una realidad excluyente para las mujeres y la población LGBTIQ+, en Colombia se han desarrollado, desde inicios de este siglo, distintas iniciativas legales y de política pública que buscan prevenir y atender las violencias en el espacio laboral.

En el 2006, Colombia adoptó la Ley 1010 por medio de la cual se establecen medidas para definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros actos de hostigamiento en el marco de las relaciones laborales. Su objetivo fue abordar las distintas formas de violencias que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública⁸⁸.

En el año 2012, el gobierno de Colombia emitió el decreto 2733 que reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 con el cual se establece la deducción de impuestos para personas empleadoras que contraten a mujeres víctimas de violencia de género y que adopten medidas para garantizar su sostenibilidad económica. Al respecto, el decreto hace mención de una “violencia comprobada” que se verifica principalmente por medio de sentencias condenatorias o medidas de protección dictadas por autoridades estatales competentes⁸⁹.

En mayo del 2015, Colombia acordó el “Acta Final de Acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos” en la que se incluye el “Capítulo XII Especial Solicitudes de Género: Mujer”, mediante el cual se aborda la petición de establecer una reglamentación para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral. El acuerdo resultó en que el Gobierno Nacional, en coordinación con las organizaciones firmantes, se comprometió a revisar la legislación vigente en su momento con el fin de proponer los ajustes necesarios para prevenir el acoso sexual. También, se acordó la creación de la Subcomisión de Género dentro de la Comisión Permanente de Política Salarial y Laboral para dar seguimiento a la política estatal en la materia⁹⁰.

En línea con la lucha por defender los derechos humanos en Colombia, el país ha experimentado logros jurídicos importantes en términos de representación para las personas LGBTIQ+, buscando abrir un camino hacia una sociedad más incluyente. La Corte Constitucional colombiana ha expedido más de 120 sentencias, el Congreso de la República

⁸⁸ Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. Enero 23 de 2006

⁸⁹ Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2733 de 2012. 27 de diciembre de 2012

⁹⁰ OAS. Acta Final de Acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos. 11 de mayo de 2015

5 leyes y la Rama Ejecutiva 2 decretos que amparan los derechos de la población LGBTIQ+⁹¹. La discriminación y la violencia por la orientación sexual e identidad de género están prohibidas, y se han expedido programas en diversas instituciones para investigar y sancionar estas violencias.

Iniciativas de la sociedad civil, sector empresarial y sindical

Colombia ha visto también importantes Iniciativas de la sociedad civil para erradicar la violencia de género en el espacio laboral. En el año 2021, la organización de la sociedad civil Dejusticia publicó la “Guía Básica para Construir un Protocolo contra el Acoso Sexual en Espacios Laborales”. En este documento, se establecen los componentes principales que debe tener un protocolo: definiciones, medidas de protección y medidas de prevención con un enfoque en sanciones con una perspectiva pedagógica. El documento establece también el paso a paso para elaborar un protocolo⁹².

En cuanto a las iniciativas empresariales, en el año 2015, la empresa telefónica Movistar publicó su “Protocolo de Actuación en Caso de Acoso Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. Telefónica Colombia”⁹³ el cual contempla medidas específicas de prevención de comportamientos constitutivos de acoso y la debida investigación de quejas que puedan presentar las personas trabajadoras. El Protocolo incluye:

- Definiciones de acoso sexual, acoso por razones de género, acoso laboral y discriminación;
- Medidas de prevención como la divulgación del protocolo, espacios de formación sobre conductas violentas y la actualización del protocolo;
- Un proceso de denuncia que establece la creación de un comité de convivencia laboral;
- La implementación de un Canal de Denuncia y el Canal de Negocio Responsable para facilitar el trámite de denuncias de acoso laboral;
- Medidas de sensibilización sobre distintas conductas de violencia incluyendo temáticas de masculinidades respetuosas y corresponsables en el ámbito familiar⁹⁴.

⁹¹ Sin Violencia LGBTI (2020). El prejuicio no conoce fronteras Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. Agosto de 2019

⁹² Dejusticia. Guía Básica para Construir un Protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales. 2021

⁹³ Telefónica Movistar. Protocolo de Actuación en caso de Acoso Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. Telefónica Colombia. 5 de julio de 2025

⁹⁴ Fundación Ideas para la Paz. Guía de Trabajo Decente: Experiencias empresariales de implementación de las Guías Colombia. Julio de 2020

Con las iniciativas empresariales llegaron las propuestas sindicales. El dirigente entrevistado explica que hace varios años las mujeres empezaron a tener un papel importante para los sindicatos ya que tenían acceso a información por sus roles administrativos y las relaciones de trabajo cercanas a personas en puestos de decisión dentro de las empresas. Así, en un inicio, más que un reconocimiento a los derechos humanos de las mujeres, su integración a los sindicatos representó una estrategia política.

Los cambios en la legislación del país y las presiones de movimientos sociales y políticos a nivel nacional e internacional por incluir el tema de la violencia de género en la agenda laboral empezaron a generar propuestas dentro de la empresa y del sindicato. Así, las mujeres comenzaron a integrarse a labores que históricamente eran lideradas por hombres en la mina como la operación y la producción. Esto implicó una necesidad de adecuar la infraestructura de la empresa para asegurar una inclusión desde el espacio físico, como por ejemplo establecer baños y cambiadores para las trabajadoras. Cabe destacar que, si bien se adecuó la infraestructura de la empresa, esto no implicó la integración de herramientas de trabajo diseñadas con una perspectiva de género.

Asimismo, el sindicato revisó el contrato colectivo para garantizar que se igualaran las prestaciones de hombres y de mujeres trabajadoras. Esta modificación llevó a cambios relevantes en las políticas de la empresa que incluyeron:

- La revisión de días de incapacidad para atender cuestiones de salud - Previo a la modificación del contrato colectivo, las mujeres por ley contaban con únicamente cuatro días de incapacidad para atender cuestiones de salud mientras que los hombres tenían 8 días por la protección que el contrato colectivo les brindaba. Se revisó este contrato y se establecieron 8 días para hombres y mujeres trabajadoras.
- La revisión de niveles salariales - Previo a la modificación del contrato colectivo, las mujeres tenían acceso a menos niveles salariales que los hombres.
- El establecimiento de una obligación por parte de la empresa de establecer procesos formales para prevenir y atender el acoso sexual.

Otro avance significativo propuesto por SINTRACARBÓN fue la creación de una Comisión de Género bipartita para abordar la violencia de género y el problema generalizado y no denunciado del acoso sexual. Esta Comisión representó un gran logro para el sindicato que llevaba muchos años abogando por un sistema de denuncias eficaz para tratar los casos de acoso sexual y erradicar el sistema previo que daba lugar a la victimización y revictimización de las personas denunciantes. Un hito importante para el sindicato fue conseguir, gracias a esta comisión, el despido de un directivo que había acosado a varias trabajadoras.

Asimismo, desde esta comisión se ha trabajado en la concientización de las personas trabajadoras para erradicar los estereotipos de género y las desigualdades en oportunidades para hombres y mujeres. También, se ha buscado promover una cultura de denuncia en casos de violencia de género. Díaz explica que los contratos de duración fija han tenido como consecuencia generar una resistencia a denunciar por miedo a perder el trabajo. Así, a través de esta comisión, se ha trabajado para alentar a las víctimas a denunciar y apoyarlas en el proceso de reportar una situación de violencia de género en el espacio laboral.

En esta línea, en marzo del 2022, SINTRACARBÓN firmó una nueva convención colectiva de trabajo que contempla una política de prevención contra el acoso laboral y sexual⁹⁵.

Otro ejemplo de buena práctica sindical es la del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Sector Financiero y de los Seguros (SINTRAPREVI). En agosto de 2022, SINTRAPREVI confirmó el acuerdo para modificar su Reglamento Interno de Trabajo para incluir especificaciones con respecto al acoso laboral, acoso sexual y la inclusión de un Comité de Convivencia. La empresa comunicó que estas modificaciones tomarían en cuenta las recomendaciones realizadas por el C190a pesar de no estar ratificado en Colombia⁹⁶.

Conclusiones

A pesar de estos avances en materia institucional, el tema de violencia de género en el espacio laboral en Colombia mantiene altos niveles que afectan de manera cotidiana a las mujeres y población LGBTIQ+. La implementación práctica de las iniciativas y leyes mencionadas continúa enfrentando obstáculos y no se han traducido en una disminución de los actos de discriminación y violencia, ni en un mejor acceso a la justicia, en parte por los altos niveles de impunidad en el país⁹⁷.

En particular, la violencia en contra de la población LGBTIQ+ sigue desatendida y se mantiene un estigma y una discriminación normalizada hacia la identidad y las expresiones de género de esta población.

Se ha estudiado la “paradoja colombiana”⁹⁸ en relación con las violencias en contra de la población LGBTIQ+ en donde aun contando con una institucionalidad fuerte, una sociedad

⁹⁵ SINTRACARBÓN. SINTRACARBÓN firma Convención Colectiva de trabajo con SINTRAONGS. 22 de marzo de 2022

⁹⁶ Twitter. Comunicado Oficial en la cuenta de SINTRAPREVI. 29 de agosto de 2022

⁹⁷ Sin Violencia LGBTI. El prejuicio no conoce fronteras Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. 2020

⁹⁸ Ibid. El término “paradoja colombiana” hace referencia a la coexistencia de altos índices de violencia y discriminación y la fuerte presencia institucional y legislación a favor de los derechos humanos de la población LGBTIQ+

civil activa e importantes avances legales que reconocen los derechos a una vida libre de discriminación, se siguen viendo enormes dificultades para implementar y materializar las disposiciones oficiales reconocidas. Esto se debe en parte al fuerte arraigo de los prejuicios en contra de personas LGBTIQ+ que permea las instituciones, la mentalidad de las personas funcionarias que deben hacer efectivos los derechos y se propaga al sector empresarial y sindical del país.

Caso El Salvador

Contexto

El Salvador es uno de los países más peligrosos de la región para las mujeres y la población LGBTIQ+. El país cuenta con una de las tasas más altas de feminicidios en América Latina en donde una mujer es asesinada cada 19 horas⁹⁹ y solo una cuarta parte de los casos de feminicidio llega a los tribunales -el 7 por ciento resulta en condenas¹⁰⁰.

En cuanto a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, el Estado salvadoreño deja a las mujeres y a las personas con capacidad de gestar en una situación de vulnerabilidad y peligro. En el país existe una prohibición absoluta de la interrupción voluntaria del embarazo, incluso en los casos de riesgo a la vida o la salud y cuando el embarazo es producto de violación o incesto¹⁰¹. La prohibición de la interrupción del embarazo es tan estricta que las mujeres y las personas con capacidad de gestar pueden enfrentar penas de privación de la libertad que van de dos a cincuenta años. Incluso cuando sufren abortos espontáneos pueden ser enjuiciadas por asesinato¹⁰².

Asimismo, el fundamentalismo religioso es tal que se refleja en la legislación como es el caso de la Ley Nacer con Cariño, que, si bien ha tenido un impacto en la disminución de muerte materna y obliga a las personas empleadoras a dar dos horas de descanso obligatorio para la lactancia, no pone en el centro los derechos de las mujeres y de las personas con capacidad de gestar al no tomar en cuenta medidas para prevenir y atender la violencia sexual y obstétrica¹⁰³.

En el mundo del trabajo, de acuerdo con una encuesta de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), de 1090 mujeres trabajadoras encuestadas, el 26 por ciento ha sido víctima de maltrato físico y psicológico, incluyendo agresiones verbales y no

⁹⁹ The Borgen Project. Women's Rights and Femicide in El Salvador. 26 de noviembre de 2019

¹⁰⁰ El Tiempo. **Sólo el 13 por ciento de feminicidios tiene condena: Naciones Unidas**. 06 de diciembre de 2018

¹⁰¹ CIDH. Comunicado de Prensa 011/ 22 CIDH presenta caso de El Salvador ante la Corte IDH sobre prohibición absoluta del aborto. 11 de enero de 2022

¹⁰² The Conversation. El Salvador's Abortion Ban Jails Women for Miscarriages and Stillbirths – Now One Woman's Family Seeks International Justice. 15 de marzo de 2021

¹⁰³ La Prensa Gráfica. Los vacíos en la ley Nacer con Cariño. 27 de septiembre de 2021

verbales. Del total de las trabajadoras agredidas, sólo el 3 por ciento interpuso denuncia ante las instituciones competentes¹⁰⁴.

ORMUSA realizó también una investigación sobre la realidad de personas LGBTIQ+ en el país y encontró que un 73 por ciento de las personas entrevistadas expresó haber sido discriminadas y un 41 por ciento ha enfrentado violencia por su orientación sexual y/o identidad de género generando graves pérdidas en oportunidades laborales¹⁰⁵. Asimismo, el Informe sobre Hechos de Violencia contra la Mujer del 2019 incluye por primera vez un apartado sobre hechos de violencia que afectan a la población LGBTIQ+ donde se observa que los principales actos que les afectan son: las amenazas (33 por ciento), la violencia física con (19 por ciento) y la violencia patrimonial (14 por ciento)¹⁰⁶. El contar con datos desagregados sobre la violencia en contra de la población LGBTIQ+ es un logro reciente en el país.

Una integrante de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)¹⁰⁷ explica que el país había mostrado avances en el marco institucional relacionado con los derechos de mujeres y población LGBTIQ+, pero que con el gobierno actual existen retrocesos como la reducción de presupuestos institucionales para las instancias encargadas de implementar iniciativas a favor de la erradicación de las violencias con perspectiva de género. La lucha, explica la entrevistada, se mantiene, pero más a través de algunas organizaciones feministas, los sindicatos y las federaciones.

Realidad política y legal en el país

En El Salvador, el marco institucional de seguridad ciudadana con perspectiva de género fue avanzado históricamente creando una cierta estructura organizacional, instrumentos y mecanismos especializados para atender el tema.

En el 2011, el Estado salvadoreño adoptó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), la cual reconoce distintas modalidades de violencia en contra de las mujeres como la violencia física ejercida en el entorno familiar y laboral y la violencia sexual en relaciones de pareja y laborales¹⁰⁸. También, en el 2011, El Salvador adopta la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres¹⁰⁹.

¹⁰⁴ ORMUSA. ORMUSA presentó los resultados del estudio El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado. 26 de septiembre de 2019

¹⁰⁵ ORMUSA. Derechos laborales de las personas LGBTI. 2018

¹⁰⁶ Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, Dirección de Información y Análisis, DIGESTYC. Informe Semestral. Hechos de Violencia contra las Mujeres en El Salvador. Enero-junio 2019. 2019

¹⁰⁷ Afiliada a IndustriALL

¹⁰⁸ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Decreto No. 520 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. 2011

¹⁰⁹ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Decreto No 645 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres. 2011

En este contexto, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) se convierte en el ente rector encargado de asegurar, vigilar y garantizar el cumplimiento y ejecución integral de la LEIV y desde las instituciones del sector público se realizan esfuerzos por acercar los servicios de atención a víctimas de violencia.

En el caso de la población LGBTIQ+ se han visto menos avances en el marco normativo y de política pública. En 2018 la sociedad civil organizada presentó a la Asamblea Legislativa el anteproyecto de Ley de Identidad de Género que busca el reconocimiento de derechos de la población LGBTIQ+ por parte del Estado. En febrero de 2022, la Corte determinó que el artículo constitucional que prohíbe la discriminación por razones de sexo debía incluir también la discriminación basada en la identidad de género y que la ley de El Salvador que regula los cambios en los nombres legales debe permitir que las personas trans modifiquen su nombre legal en función de su identidad de género¹¹⁰. La preocupación queda en la implementación de esta regulación que con los recientes recortes presupuestales puede verse limitada.

En cuanto a las políticas públicas en El Salvador, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social creó el Plan Permanente de Verificación de Derechos Laborales de las Mujeres en 2019 con el objetivo de disminuir riesgos en la discriminación laboral. En el periodo del plan 2020-2021 se realizaron 119 inspecciones de trabajo, se brindó cobertura a un total de 5,059 mujeres trabajadoras, de las cuales 92 eran mujeres embarazadas y 68 mujeres con discapacidad¹¹¹. Ahora, en comparación con el año anterior, en el cual se llevaron a cabo 562 inspecciones¹¹², se registra una reducción significativa lo cual muestra un retroceso en las medidas de prevención establecidas por la política pública.

Iniciativas del sector gubernamental, sindicales y de la sociedad civil

En el año 2011 nace el Programa Ciudad Mujer en El Salvador, una iniciativa reconocida por su estrategia de integrar varios servicios destinados a las mujeres y por acercarlos a nivel territorial. Este programa gubernamental ofrecía los servicios de: salud sexual y reproductiva, atención a la violencia de género, autonomía económica, gestión territorial y de conocimiento y atención Infantil. En 2016, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizó una evaluación del programa y encontró que logró reducir algunas barreras que experimentaban las mujeres para acceder a múltiples servicios especializados en un mismo

¹¹⁰ Human Rights Watch. “Solo queremos salir adelante”. Necesidad de reconocimiento legal de la identidad de género en El Salvador. 18 de julio de 2022

¹¹¹ Gobierno de El Salvador. Memoria de labores junio 2020- mayo 2021. 28 de junio de 2021

¹¹² Gobierno de El Salvador. Memoria de labores 2019 – 2020. 22 de junio de 2021

lugar. Ahora el gobierno actual ha debilitado su funcionamiento a través de recortes presupuestales¹¹³.

Desde el contexto sindical, en mayo de 2015, la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), junto a la Mesa Permanente por la Justicia Laboral (MPJL) y la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas de El Salvador (CMSES) presentaron el Código de Ética Sindical para la Prevención de la Violencia hacia las Mujeres, el cual fue entregado a las organizaciones sindicales como una herramienta importante para su trabajo reivindicativo¹¹⁴. El Código tiene como objeto establecer pautas de comportamiento de hombre y mujeres sindicalistas, así como lineamientos para organizaciones que buscan trabajar la igualdad sustantiva entre los géneros y un ambiente libre de violencia de género en la realización del trabajo sindical. Al respecto, la integrante de la FEASIES señala que aún no existen normativas internas ni políticas organizacionales para dar acompañamiento y apoyo a sobrevivientes de violencia doméstica y/o intrafamiliar - que se da el apoyo “desde un lugar de la confianza y la voluntad” lo cual puede tener limitaciones en los efectos de la iniciativa.

En 2021, la FEASIES elaboró también un proyecto de política sobre acoso sexual y laboral, que a la fecha de la redacción de este informe se encuentra en proceso de negociación con varias fábricas textiles y de confección. Esta política establece una tolerancia cero al abuso y al acoso en la empresa, tal y como estipula la Ley General de Riesgos Laborales¹¹⁵, incluyendo medidas de prevención e iniciativas de sensibilización sobre violencia contra las mujeres, acoso sexual y otros riesgos psicosociales. Además, establece procedimientos claros para investigar las denuncias, proporciona medidas de protección e incluye una lista de posibles medidas disciplinarias, así como un apéndice con ejemplos de acoso y abuso para visibilizar estos actos¹¹⁶.

La integrante del FEASIES comenta que un avance importante ha sido el establecer métodos de denuncias seguros. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos adaptaron la infraestructura para dar atención a denuncias por violencia en espacios privados. Al respecto, la entrevistada señala que, en estos espacios, hasta ahora, las personas que atienden las denuncias se han designado por ser de “escucha asertiva” y que no están planificados desde una perspectiva interseccional para que sean, por ejemplo, accesibles a personas con discapacidad.

¹¹³ Carta Económica, Análisis del Presupuesto 2021 con perspectiva de género, noviembre 2020; La prensa gráfica, Denuncian retrocesos en calidad de vida de las mujeres rurales, 15 de octubre 2021; Revista Gato Encerrado, Dos años de retroceso para las mujeres y la diversidad sexual en El Salvador. 2 de junio 2021

¹¹⁴ FESPAD. Lanzamiento del Código de ética sindical contra la violencia hacia las mujeres. 3 de junio de 2015

¹¹⁵ Ministerio de Trabajo. Ley General de Prevención de Riesgos en el Trabajo. 2021

¹¹⁶ Op. Cit. Pillinger, J (2022)

Aunado a esto, la integrante del FEASIES comenta que el establecimiento de un protocolo especializado en violencia de género para la maquila fue un avance importante. Éste, acompañado de sensibilizaciones en espacios mixtos, ha resultado en cambios integrales que suman a la lucha para erradicar las violencias.

Por otro lado, la entrevistada explica que la aplicación de sanciones como el despido de la persona agresora es limitada en el país ya que el Código de Trabajo no contempla la violencia de género como motivo de despido justificado, lo cual puede resultar en un riesgo de demanda laboral para las empresas que despiden a una persona por acoso o violencia de género. No obstante, a través de protocolos de prevención y atención de violencias específicos a los distintos sectores, se ha logrado sancionar a las personas agresoras a través de medidas que van más allá de un cambio de área de trabajo o de puesto.

Otra buena práctica mencionada por la entrevistada es la creación de una Guía para las personas auditoras de las marcas que forman parte de la cadena de valor del sector para que puedan identificar casos de violencia de género al interior de las empresas y maquilas. Esta guía establece cuál es el rol de las empresas y las marcas para asegurar una debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de sus cadenas de valor y asegurar mecanismos de prevención y atención de violencias.

En línea con estas propuestas, el Comité Centroamérica del Grupo de las Américas¹¹⁷ se relaciona con organizaciones sindicales y de mujeres en El Salvador y Honduras sobre cómo abordar los temas prioritarios para las personas trabajadoras de la maquila de confecciones. Desde 2016, se enfocan en promover un cuidado infantil accesible y de calidad para madres y padres y abordar el problema del acoso sexual y discriminación de género en el trabajo.

Conclusiones

Una realidad que se mantiene en el país es que además de las prácticas machistas que gobiernan el espacio laboral se observa un edadismo creciente en donde las mujeres mayores de 35 años son consideradas menos productivas y encuentran diversos obstáculos para mantener su empleo y crecer para acceder a puestos de mayor rango¹¹⁸. La integrante de la FEASIES explica cómo, dentro de los sindicatos, sigue existiendo una presión desequilibrada para que las mujeres “demuestren” sus capacidades cuando acceden a puestos de liderazgo. También, persisten violencias en relación con la sexualidad y al físico de las mujeres dentro de los sindicatos.

¹¹⁷ Un foro integrado por marcas y manufactureras internacionales y organizaciones de derechos laborales que trabajan en conjunto para promover y apoyar industrias de la confección y el calzado que sean socialmente responsables y el trabajo decente en las Américas. www.maquilasolidarity.org

¹¹⁸ Entrevista a integrante de la FEASIES 2022

Así, el retroceso en la garantía de los derechos humanos en el país tiene severas consecuencias en la situación de violencia en contra de mujeres y población LGBTIQ+. En El Salvador, el rol tradicional de la mujer se encuentra tan engranado dentro de la cultura que incluso cuando se contempla la equidad de género dentro de las negociaciones colectivas, ésta se traduce a temas ligados con la maternidad e invisibiliza la importancia de la participación, los salarios igualitarios, y la seguridad. Una situación de seguridad que se ha ignorado menciona la entrevistada, es cómo dentro de las maquilas se mantienen espacios que se buscan evitar por ser considerados peligrosos y violentos como las bodegas. Esta situación se ha normalizado y no se han presentado acciones para mejorarla.

Así, los retos para avanzar en materia de igualdad de género dentro de los espacios laborales seguirán mientras que los sindicatos no atiendan el tema de manera interna y prioritaria. La integrante del FEASIES explica que en El Salvador existen 800 sindicatos y que muy pocos están liderados por mujeres. Esto, comenta, se mantendrá mientras el tema de la participación no se promueva desde los estatutos de los sindicatos.

Caso México

Contexto

En México, entre el 2015 y 2021 los feminicidios registrados aumentaron en un 137%¹¹⁹. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) el 70% de las mujeres mayores de 15 años han experimentado una situación de violencia en su vida y el 50% reportó haber vivido violencia sexual en el país. En el ámbito del trabajo, la ENDIREH publica que el 28% de las mujeres han vivido violencia en su vida laboral y el 53% especifica que se trata de violencia sexual¹²⁰. El nivel de impunidad en México es crítico: en el 2020 no se denunció o inició una carpeta de investigación en el 93% de los delitos¹²¹. En casos de violencia sexual, la sociedad civil organizada registra que el 99.7% de los delitos sexuales no son denunciados en el país¹²².

En cuanto a la violencia en contra de la población LGBTIQ+, México está evaluado como el segundo país con más crímenes de odio en contra de este grupo poblacional¹²³. En 2020 se registraron 209 casos de crímenes de odio incluyendo el asesinato de 93 mujeres trans, 85 hombres cisgénero, 11 mujeres cisgénero, 2 hombres trans y 2 personas trans¹²⁴. Por otro lado, la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) registra que el 28% de

¹¹⁹ México Evalúa. Ante aumento de feminicidios y de violencia familiar y sexual, expertas urgen a investigar y juzgar con perspectiva de género. 29 de junio de 2022

¹²⁰ INEGI. Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares. 2022

¹²¹ INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública. Septiembre 2021

¹²² Op. Cit. México Evalúa (2022)

¹²³ ILGA. Crímenes de odio contra personas LGBTI en América Latina y el Caribe. 2020

¹²⁴ Fundación Arcoiris. Informe 2020 Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra las Personas LGBT. 2020

la población LGBTIQ+ reportó haber vivido un trato desigual respecto a beneficios, prestaciones laborales, ascensos o comentarios ofensivos o burlas¹²⁵ en el espacio del trabajo.

Una dirigente nacional del “Sindicato Mexicano de Electricistas” (SME) en México -afiliado a IndustriALL- relata cómo las graves violaciones a los derechos humanos que permean el país -como la desaparición de los 43 estudiantes normalistas de Ayotzinapa- ha llevado a la consolidación de un movimiento social encabezado principalmente por mujeres. Este movimiento -que incluye también la movilización de grupos feministas en el país- ha permeado dentro del SME. En el sindicato, por ejemplo, las mujeres trabajadoras se suman al Paro Internacional de cada año y se han realizado conferencias de prensa en el marco del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), del Día de Acción Global por el Acceso al Aborto Legal y Seguro (28 de septiembre) y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).

La dirigente de la SME explica que con el cambio de administración federal y la entrada del presidente Andrés Manuel López Obrador se vio un incremento en la violencia feminicida en el país. Agrega, que desde el Poder Ejecutivo se tiene un discurso que busca no solo invisibilizar las exigencias del movimiento feminista, sino criminalizarlo y difundir una narrativa estigmatizante. Así, el gobierno actual a pesar de tener un discurso de política de izquierda ha retrocedido en la protección y atención de los derechos de las mujeres a través de recortes a los refugios de víctimas de violencia de género y a las guarderías para las personas trabajadoras, lo cual ha tenido consecuencias de doble jornada para las trabajadoras al ser quienes asumen mayoritariamente los cuidados de las infancias y de personas mayores.

En cuanto al contexto dentro del sindicato, la dirigente señala que existe un apoyo a las mujeres que se suman a los movimientos sociales y que forman parte de las manifestaciones y las protestas feministas. Al respecto, comenta que, dentro del SME, las mujeres han impulsado que sus compañeros hombres se sumen a las marchas feministas - esto, respetando la existencia de espacios separatistas y los contingentes de las víctimas de violencia feminicida y sexual.

Realidad política y legal en el país

Frente a una realidad de desigualdad estructural para las mujeres y la población LGBTIQ+, en México se han impulsado y adoptado distintas iniciativas legales y de política pública que buscan prevenir y atender las violencias en distintos espacios, incluyendo en el mundo del trabajo.

¹²⁵ INEGI. Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021, 2022

El 2003, el Estado mexicano adoptó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual tiene como objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona. Dicha ley define como una forma de discriminación el establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales y reconoce que las acciones afirmativas pueden incluir, entre otras, medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación en el espacio laboral. No obstante, a pesar de una serie de reformas que se han aprobado hasta el presente año, la ley no señala de manera expresa la discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual¹²⁶.

Por otro lado, en el año de 2007 se expidió y publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia cuyo objeto es establecer la coordinación entre los distintos niveles de gobierno en el país para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, entre ellas la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual. La ley contiene un robusto capítulo de órdenes de protección, pero no contempla la aplicación de dichas medidas por parte de las personas empleadoras en el lugar de trabajo, ni una obligación a los lugares de trabajo de proporcionar acompañamiento y establecer acciones de apoyo para sobrevivientes de violencia de género intrafamiliar y/o doméstica. También, establece una serie de obligaciones para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en materia de promoción de los derechos humanos de las mujeres en el espacio laboral¹²⁷.

Al respecto, en el 2015, distintas dependencias instrumentalizan la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación mediante la cual se crea un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación¹²⁸.

En mayo de 2019 se publicó el decreto a la Ley Federal del Trabajo que dio lugar a una reforma laboral importante en materia de género. Desde el año 2012, la ley definió y prohibió el acoso sexual y el hostigamiento en el espacio laboral y estableció como motivo de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad de la persona empleadora el que una persona trabajadora cometa actos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro del lugar de trabajo. Con la reforma de 2019, se establecieron nuevas obligaciones importantes para las personas empleadoras y los sindicatos. Al respecto, la ley exige que las personas empleadoras implementen en acuerdo con las personas trabajadoras un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u

¹²⁶ Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2003

¹²⁷ Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007

¹²⁸ Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. 2015

hostigamiento sexual. En el 2020, para facilitar el cumplimiento de dicha obligación, la STPS publicó el Modelo de protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral que constituye un instrumento genérico que las empresas pueden adoptar. El instrumento sugiere algunas medidas de prevención importantes como la impartición de cursos y talleres de concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral y la emisión de campañas sobre las conductas de violencia laboral¹²⁹. Ese año, la STPS publicó también la “Norma Oficial Mexicana ‘NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención” que por objeto establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como un entorno favorable en los centros de trabajo. La norma define la violencia laboral, el acoso general y el acoso psicológico, pero no considera el acoso sexual como violencia¹³⁰ lo cual se señala como una limitante de los alcances de la Norma.

En cuanto a los sindicatos, la reforma laboral establece la prohibición de ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de las personas integrantes del sindicato, la persona empleadora, sus “representantes o sus bienes” o en contra de terceras personas. También, se establecen disposiciones para regular el funcionamiento y la composición de los sindicatos en México. Entre las disposiciones normativas, se exige a los sindicatos que establezcan procedimientos de elección de sus directivas ajustándose a las reglas de igualdad de género y a incluir dentro de sus estatutos que las directivas sindicales tendrán una representación de género proporcional¹³¹.

Iniciativas de la sociedad civil, sector empresarial y sindical

México ha visto también importantes iniciativas de la sociedad civil para erradicar la violencia de género en el espacio laboral. En el año 2020, la sociedad civil organizada publicó el “Protocolo Modelo de Prevención y Actuación en casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento sexual y Labora en Organizaciones de la Sociedad Civil”. El instrumento fue el resultado de un proceso de investigación de acción participativa basado en 10 meses de trabajo colectivo y de reflexión crítica de ocho organizaciones en derechos humanos. El Protocolo es una propuesta importante ya que contempla distintos enfoques incluyendo una perspectiva de cultura, de participación a través del modelo de intervención de la persona testigo, de prevención y, de justicia restaurativa y transformativa¹³².

¹²⁹ STPS. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. 2020

¹³⁰ STPS. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 22 de octubre de 2019

¹³¹ Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo. 1970

¹³² Ambulante et Al. Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil. 2020

Por otro lado, INTERSECTA, organización de la sociedad civil, en abril de 2022 publicó una “Guía Metodológica para Medir la Brecha Salarial de Género” en México. La Guía busca proporcionar a empresas de todos los tamaños una herramienta para medir y analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres¹³³.

En cuanto a las iniciativas empresariales, el Consejo Coordinador Empresarial en México en 2022, publicó las “Guías de Implementación Diversidad e Inclusión de Igualdad de Género” como una herramienta para facilitar el aprendizaje y la implementación de mejores soluciones en el sector privado. El documento incluye guías relacionadas con la brecha salarial, la participación económica de la mujer, violencia de género, equilibrio personal y laboral de la mujer y programas inclusivos¹³⁴.

En el sector bancario se han visto iniciativas valiosas como en el caso de Santander México, empresa que ha trabajado en políticas y lineamientos específicos para incorporar la retención y el desarrollo profesional con perspectiva de género, incluyendo su “Código General de Conducta y su Política de Derechos Humanos” que se acompaña de talleres y conferencias con personas expertas en temas de discapacidad, violencia de género, inclusión laboral y diversidad sexual¹³⁵.

Desde el sector de venta al por menor se han visto iniciativas para dar apoyo y acompañamiento a víctimas de violencia de género. En 2020, el supermercado Soriana implementó el programa “Somos comunidad contigo”, enfocado en salvaguardar la integridad de niñas y mujeres y ofrecer apoyo a mujeres que se encuentren en situación de riesgo¹³⁶. Por otro lado, en 2022, Movistar impulsó la campaña “Que se rompa todo menos el orgullo” que hace un llamado a romper con la homofobia, transfobia, bifobia dentro del marco del orgullo de la población LGBTQ+¹³⁷.

El contexto de los sindicatos en México es complejo, a marzo de 2022 según información publicada en medios, el 85% de los contratos colectivos que tenían las empresas en México eran de protección¹³⁸. La afiliada del SME explica que dentro de los sindicatos de protección existen obstáculos para avanzar en políticas para prevenir, atender y erradicar la de violencia de género pues se replican prácticas machistas y discriminatorias. Por eso, comenta, dentro de los sindicatos independientes se logra impulsar la agenda de manera

¹³³ INTR. [Metodología para Medir la Brecha Salarial de Género en México](#). 2022

¹³⁴ CCE. [Guías de Implementación Diversidad e Inclusión Igualdad de Género](#). 2022

¹³⁵ Expok News. [Y el primer Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF es para... Santander México](#). 15 de junio 2020

¹³⁶ Ganar-Ganar. [Soriana refuerza al movimiento #NiUnamenos con “Somos Comunidad Contigo](#). 20 de febrero de 2020

¹³⁷ Valor Compartido. [Movistar apoya la diversidad con la campaña ‘Que se rompa todo, menos el orgullo](#). 2 de julio de 2022

¹³⁸ El Economista. [Me caso, pero sigo soltera. La realidad de la reforma laboral en México](#). 4 de marzo de 2022

más ágil. La afiliada describe como en el SME hay una segregación por género para realizar labores -las mujeres específicamente realizan trabajos administrativos.

La afiliada del SME comparte también que dentro del sindicato se han trabajado avances relevantes en prevención y atención de violencias. En primer lugar, a partir de la reforma laboral, los estatutos tuvieron que integrar la disposición sobre la representatividad paritaria en la elección de sus directivas. Al respecto, los estatutos del SME establecen que su Comisión Electoral será la responsable de que en las planillas o en las candidaturas que se registren exista representación proporcional en razón de género¹³⁹. También, para impulsar la representación paritaria paralelamente a la reforma de los estatutos, se han desarrollado espacios de formación para mujeres que tienen como objetivo que conozcan sus derechos y que cuenten con formación política para su participación en mesas de negociación de contratos colectivos.

Dentro de los mecanismos de formación se han impulsado espacios de aprendizaje mixtos donde se imparten capacitaciones sobre sensibilización de género, violencia de género en el espacio laboral, masculinidades transformadoras y talleres de lenguaje inclusivo.

Por otro lado, el SME adoptó el Protocolo Modelo de la STPS, pero la entrevistada comenta que se ha presentado una resistencia importante dentro del sindicato, ya que éste no se ajusta a las necesidades y realidades del sindicato. Al respecto, se está trabajando actualmente en el diseño de un protocolo de prevención y atención de violencias que contemple el acompañamiento psicológico de víctimas de violencia de género en el espacio laboral y que responda de mejor manera a las necesidades contextuales del sindicato.

Conclusiones

México presenta avances importantes en la promoción de los derechos humanos y la protección de las mujeres trabajadoras. Asimismo, es evidente que con la reforma laboral de 2019 se han llevado a cabo buenas prácticas dentro de los sindicatos como es el caso del SME. Sin embargo, también es claro que aún se encuentran ciertos obstáculos para la implementación de dicha reforma por resistencias culturales y sociales y por la falta de transparencia y comunicación externa por parte de las empresas en relación con el cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia.

Por ejemplo, desde las iniciativas del sector empresarial, resulta difícil acceder a las medidas de prevención y atención establecidas como es el caso de los protocolos. Las empresas que se mencionan en esta sección y que cuentan con iniciativas como campañas de difusión, o protocolos de atención y prevención a las violencias, no tienen accesibles los documentos o campañas al público en general. Así, no se cuenta con información que demuestre la

¹³⁹ SME. Estatuto Sindicales- Capítulo 15. Consultado el 3 de noviembre

existencia de los mecanismos disponibles (los cuales son obligatorios), y que garanticen a las mujeres y a la población LGBTIQ+ su derecho a una vida libre de violencia.

Por otro lado, las políticas públicas del Estado mexicano como la creación del Protocolo Modelo se han demostrado deficientes puesto que representa un instrumento que no se adapta a todos los lugares de trabajo, cuestión que fue corroborada por la afiliada de la SME. Además, el modelo obstaculiza el que la creación de un Protocolo se haga de manera participativa con quienes utilizarán el mecanismo.

También, según la Red de Mujeres Sindicalistas, la violencia política en contra de las mujeres dentro de los sindicatos es una realidad que persiste dentro del mundo sindical, y que limita gravemente que las mujeres ocupen un cargo de mayor jerarquía en las dirigencias sindicales. Si bien existen medidas afirmativas en la reforma laboral que son importantes, esta violencia lleva a que las mujeres no participen dentro de la planilla y que en caso de denunciar se les etiqueta como “conflictivas”¹⁴⁰.

Finalmente, es importante que las iniciativas de prevención y atención de violencias aborden las problemáticas de manera integral y con una perspectiva interseccional. Muchas de las prácticas presentan propuestas aisladas que pueden contribuir a una segregación estereotipada dentro de los espacios laborales.

Caso Uruguay

Contexto

A pesar de tener buenos indicadores macroeconómicos, Uruguay sigue enfrentando un fuerte desafío de desigualdad en la distribución del ingreso y en las asimetrías estructurales de género. El país presenta fuertes vacíos en iniciativas de igualdad y participación política proporcional como resultado de estereotipos culturales, violencia de género, trata y accesos a la educación, empleo y salud. Las brechas afectan particularmente a las mujeres afrodescendientes y a las mujeres rurales¹⁴¹. Según ONU Mujeres, Uruguay encabeza el listado regional de violencia intrafamiliar con cifras que se consideran “alarmantes”, siendo la violencia doméstica el segundo delito más recurrente en el país, después del hurto¹⁴². Así, en Uruguay, el 18 por ciento de las mujeres mayores de 15 años han vivido violencia de

¹⁴⁰ RMS. Violencia política contra las mujeres en los sindicatos: un desafío para la democracia en México. 2022

¹⁴¹ ONU Mujeres. Uruguay. SF

¹⁴² DW. Violencia de género en Uruguay, “un problema cultural enraizado”. 2020

género en el ámbito laboral a lo largo de su vida¹⁴³. También, 7 de cada 10 personas LGBTIQ+ han pasado por alguna situación de discriminación, acoso o violencia en el trabajo¹⁴⁴.

Realidad política y legal en el país

Uruguay fue el primer país en ratificar el convenio C190 el 12 de junio de 2020¹⁴⁵ aprobado a través de la Ley No. 19849¹⁴⁶. Como consecuencia de la ratificación del tratado internacional, el gobierno presentó un proyecto de ley reglamentaria que se elaboró tomando en cuenta opiniones de especialistas en materia de prevención de violencia de género¹⁴⁷. Desde la OIT se enfatizó la importancia de que Uruguay diera este primer paso porque, por un lado, durante la pandemia del COVID19 se vio un aumento significativo en la violencia y el acoso laboral. Por otro lado, se vio un incremento importante de violencia doméstica durante la crisis sanitaria y aumentaron las agresiones en contra de personas trabajadoras de primera línea, en particular en los sectores de cuidados, limpieza y servicios como supermercados - la mayoría compuestos por trabajadoras mujeres¹⁴⁸. El Convenio en ese sentido busca responder a este aumento de violencias a través de este proyecto de ley reglamentaria.

Una integrante de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA)¹⁴⁹, entrevistada para este estudio, explica que, en línea con el convenio, los protocolos son un buen primer paso para hacer frente a las violencias de género en el espacio laboral.

Otras leyes que apoyan el sistema de prevención de atención de violencias de género incluyen: la “Ley 18.561 reglamentada por Decreto 256/017 - Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno” que tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las víctimas de esta violencia que se plantea como una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas en el ámbito laboral y docente¹⁵⁰. La ley define el acoso sexual y establece una responsabilidad a las personas empleadoras por actos de sus dependientes o de otras personas en el lugar del trabajo en caso de que haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla. También establece una serie de obligaciones que la persona empleadora debe de cumplir: i) adoptar medidas de prevención

¹⁴³ INE. Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones. 2019

¹⁴⁴ La Diaria Feminismos. Uruguay: siete de cada diez personas LGBTI atravesaron alguna situación de discriminación, acoso o violencia en el trabajo. 8 de julio de 2020

¹⁴⁵ Presidencia de Uruguay. Uruguay es pionero en ratificar el convenio de OIT sobre violencia y acoso laboral. 15 de junio de 2020

¹⁴⁶ IMPO. Ley No. 19849 Aprobación del Convenio Internacional del trabajo N 190. 23 de diciembre de 2019

¹⁴⁷ MTSS. Gobierno presentó anteproyectos sobre trabajadores de aplicaciones y acoso laboral. 16 de agosto de 2022

¹⁴⁸ Uni Global Union. Uruguay se convierte en el primer país en validar el convenio 190. 17 de junio de 2020

¹⁴⁹ Afiliada a IndustriALL

¹⁵⁰ IMPO. Ley No. 18561 Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las relaciones docente alumno. 11 de septiembre de 2009

y atención, ii) proteger la intimidad de personas denunciantes o víctimas, iii) instrumentar medidas de protección y comunicar y difundir a su personal la política institucional sobre acoso sexual.

La Ley No. 19.580 Ley de Violencia Hacia las Mujeres Basada en Género tiene por objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y comprende a todas las mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, origen cultural y étnico racial, situación de discapacidad entre otras. La ley establece la definición de violencia laboral como aquella que se ejerce en el contexto laboral por medios de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo¹⁵¹.

En 2013, el Ministerio de Desarrollo Social publicó el “Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para la población trans” en el que se realizó un trabajo de análisis que abordó entre otros temas la inserción de dicha población en el mercado laboral¹⁵².

En esta línea, a partir de ese año, el Ministerio de Trabajo realizó capacitaciones sobre acoso sexual al sector privado¹⁵³. Y, en 2015, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato de Empleo en coordinación con la Cooperativa Mujer a presentaron los resultados de la experiencia piloto llamada “Capacitación en género y acoso sexual en el ámbito laboral” dirigida a empresas de los sectores frigorífico, supermercadismo y empresas de seguridad y vigilancia¹⁵⁴.

Más adelante, en 2021, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social comunicó que personas negociadoras de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) fueron capacitadas para incluir cláusulas de “co-responsabilidad y género” y así facilitar acuerdos en cartas de negociación. También, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo se abocó a la sensibilización del C190¹⁵⁵.

En 2022, el Instituto Nacional de Cooperativismo publicó la “Guía para la Construcción de Protocolos de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Sexual” en las Organizaciones en la cual se definen términos sobre la violencia de género en el espacio laboral y se busca dar herramientas de orientación para el diseño de un protocolo de manera participativa. También proporciona información sobre el contenido que deben de tener los

¹⁵¹ IMPO. Ley No. 19580 Ley de Violencia Hacia las Mujeres Basada en Género. 22 de diciembre de 2017

¹⁵² MIDES. La identidad de género en las políticas sociales. Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para la población trans. 1 de enero de 2013

¹⁵³ MTSS. Iniciaron capacitaciones sobre Acoso Sexual Laboral. 3 de noviembre de 2013

¹⁵⁴ MTSS. Experiencia de capacitación a empresas en Acoso Sexual Laboral. 27 de noviembre de 2015

¹⁵⁵ MTSS. Cláusulas de género en la negociación colectiva. 15 de octubre de 2021

Protocolos como sus objetivos, su ámbito de aplicación, las personas que involucra, el procedimiento y las medidas reparación y disciplinarias que deben de implementarse¹⁵⁶.

Iniciativas del sector empresarial y sindical

Por el lado de las iniciativas empresariales, la compañía “The software evolution” (THESE), en 2022, concretó la conformación del área de “People&Culture” que analiza el entorno laboral y lleva adelante la planificación de acciones que garanticen el bienestar de las personas colaboradoras. La empresa elaboró, junto con especialistas en materia de género, una Política de Diversidad y Género que establece principios y lineamientos para prevenir y atender la violencia y abarca distintas temáticas como el balance de la vida personal y el trabajo, la comunicación inclusiva y no discriminatoria, los espacios libres de discriminación, el acoso y la violencia basada en género, la igualdad salarial y la inclusión de poblaciones que han sido históricamente excluidas¹⁵⁷.

En relación con las iniciativas sindicales, durante la pandemia, los sindicatos uruguayos compartieron un número telefónico directo en sus redes sociales¹⁵⁸. La integrante de la UNTMRA comenta que desde la Unión se busca que haya protocolos de actuación dentro de los espacios laborales para que las personas trabajadoras se sientan en un ámbito de confianza para denunciar y que puedan encontrar acompañamiento en casos de violencia de género doméstica y/o intrafamiliar.

Por otro lado, en 2021, las mujeres de la central sindical uruguaya PIT-CNT presentaron datos preliminares de la encuesta “Violencia y desigualdad de género en el trabajo”, la cual desarrollaron como parte del proyecto del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). La encuesta fue dirigida únicamente a mujeres trabajadoras y tuvo como objetivo contar con insumos estadísticos para potenciar el trabajo con perspectiva de género dentro de los sindicatos. El estudio encontró que el 50 por ciento de las trabajadoras han vivido situaciones de acoso sexual y sólo el 27 por ciento denunciaron a la persona agresora. También, el 60 por ciento de las trabajadoras encuestadas expresó no haber tenido ningún tipo de capacitación relacionadas con el tema de acoso y prevención de violencias en su lugar de trabajo¹⁵⁹.

La integrante del UNTMRA explica que las sensibilizaciones orientadas a toda la base trabajadora son críticas para fomentar el cambio. Señala la importancia de no dirigirlas únicamente a las mujeres y de hacer grupos mixtos. Desde su experiencia, los hombres llegan

¹⁵⁶ INACCOOP. Guía para la Construcción de Protocolos de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Sexual en las Organizaciones. 2022

¹⁵⁷ THESE. Desigualdad en la industria TI: Cómo combatimos la brecha de género. 27 de septiembre de 2022

¹⁵⁸ IndustriALL. La violencia doméstica es una cuestión sindical. 25 de noviembre de 2020

¹⁵⁹ IndustriALL. Mujeres de sindicatos de la industria uruguaya buscan protagonizar cambios. 8 de marzo de 2021

con reservas “incluso algo de miedo” a estas sesiones, pero salen satisfechos de aprender sobre el tema y de romper sus preconcepciones al respecto.

También en 2021, la Unión Nacional de Trabajadores de Metal y Ramas Afines (UNTMRA) denunció al jefe del sector de calidad de la empresa Yazaki por acoso y violencia laboral y solicitó a la empresa un diálogo inminente en un ámbito bipartito para hablar de los hechos de acoso laboral ocurridos. Los hechos también fueron notificados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹⁶⁰.

En relación con las denuncias de violencia de género dentro del espacio laboral, el Sindicato de Acodike mantuvo una serie de negociaciones con la empresa por el despido de tres trabajadores después de una investigación “secreta” que derivó en acusaciones de acoso laboral. El sindicato rechazó los despidos, así como la falta de transparencia del mecanismo y planteó la necesidad de que todo mecanismo de denuncia debe de fundarse en las garantías del debido proceso¹⁶¹. Como consecuencia del conflicto, la empresa dirigió un comunicado al personal informando que se buscaría una resolución con el personal despedido y que se aprobaría un reglamento interno de personal de Acodike y un protocolo sobre acoso laboral y sexual¹⁶².

Otra buena práctica comentada por la integrante del UNTMRA es la creación de licencias para víctimas de violencia doméstica. Desde la negociación colectiva, explica que se logró acordar un periodo de 10 días para las personas sobrevivientes de esta forma de violencia. Al respecto, el otorgamiento de licencias está condicionado a la presentación de documentación comprobatoria judicial. Las licencias se pueden tomar de manera fragmentada y la política se encuentra bajo evaluación. También trabajaron un tema de licencias de co-responsabilidad familiar para que tanto hombres como mujeres trabajadoras tengan de 3 a 5 días para llevar a sus hijas/es/os a eventos escolares o citas médicas. Esto, comenta la integrante del UNTMRA, tiene un resultado importante en transformar las dinámicas de género ya que promueve el involucramiento del padre en las tareas de cuidado.

Conclusiones

Desde los sindicatos, las peticiones relacionadas con licencias y otras cuestiones de violencia de género son por lo general iniciativas de la Comisión de Género que lleva los temas al pleno y posteriormente a la negociación colectiva. Ahora, un reto señalado por la integrante de la UNTMRA es que existe una falta de capacidades dentro de la Unión para

¹⁶⁰ IndustriALL. [Uruguay: Yazaki workers file harassment complaint](#). 13 de agosto de 2021

¹⁶¹ FANCAP. Conflicto Acodike. 27 de septiembre de 2021

¹⁶² Telemundo. Acodike informó que llegó a un preacuerdo con el sindicato por despido de trabajadores. 1 de octubre de 2021

sostener el trabajo de la Comisión de Género y asegurar una continuidad en el trabajo de promoción del tema de violencia de género en la agenda de la negociación colectiva. Por lo general se ha dado que una persona tome el liderazgo del tema cuando su carga de trabajo lo permite, pero no hay un equipo base que dé seguimiento a esta agenda.

También, una de las complicaciones mencionadas con el tema de los Protocolos es que los sindicatos tienen que ponerse de acuerdo con las empresas, lo cual se vuelve complejo cuando entra alguien en el escenario con una jerarquía superior ya que se inicia una lucha de poderes.

Por último, las distintas iniciativas de prevención y atención de violencias a nivel país han visto un severo recorte de presupuesto lo cual ha truncado los avances en la materia. La continuidad es clave para asegurar cambios significativos a todos los niveles y en Uruguay no se ha logrado mantener una constancia lo cual reduce los efectos de las buenas prácticas señaladas.

Recomendaciones sobre las buenas prácticas para prevenir y atender la violencia de género en el espacio laboral en Latinoamérica

Con base en las mejores prácticas presentadas a lo largo del reporte, se listan a continuación distintas temáticas que se analizan para proponer algunas recomendaciones y asegurar una mejor implementación de las iniciativas.

Asegurar que las medidas adoptadas reflejen un concepto amplio de violencia y acoso de género

Promover que los protocolos, mecanismos y acuerdos:

- incluyan un concepto amplio y flexible de violencia y acoso que refleja sus diversas manifestaciones y efectos diferencias así como la amplia gama de comportamientos y prácticas inaceptables (por ejemplo, que sea una sola vez o de manera repetida);
- contengan una amplia protección más allá del lugar de trabajo físico tradicional, abordando el acoso que ocurre antes, durante o como resultado del trabajo (por ejemplo, en el transporte hacia y desde el trabajo), independientemente de las modalidades de trabajo en la situación contractual;
- contengan un enfoque inclusivo y no binario de género que considere las dinámicas de poder, los estereotipos de género, las normas y expectativas sociales o culturales;
- aborden las causas profundas de las violencias, como las formas múltiples e interseccionales de la discriminación, tomando en cuenta las necesidades de cada persona o grupo poblacional e integrando una perspectiva que específicamente incluya la violencia y discriminación en contra de la población LGBTIQ+.

Trabajar por medidas adecuadas de prevención, gestión de riesgos y protección en el lugar de trabajo

Asegurar que las empresas adopten medidas de prevención y protección adecuadas, de las siguientes maneras:

- garantizando el derecho a trabajar en un lugar de trabajo libre de discriminación con cero tolerancia hacia a la violencia y el acoso de género, y promoviendo una cultura y un entorno de trabajo libres de violencia y acoso;

- contando con una política interna adecuada a fin de prevenir y evitar la violencia y el acoso, difundiendo de manera interna y externa la existencia de los protocolos, comunicando regularmente a las personas trabajadoras y al personal de dirección las medidas de prevención y sensibilización, la importancia del tema de diversidad e inclusión y en su caso, las sanciones disciplinarias y medidas de reparación y transformación que puedan ocurrir, y que éstas se apliquen sistemáticamente. Asegurar un sistema de evaluación periódico de la política interna;
- incorporando la violencia y acoso de género (incluyendo los riesgos psicosociales) en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, y capacitar y orientar a las personas representantes del lugar de trabajo para identificar y prevenir los problemas de violencia cotidiana y estructural;
- protegiendo el derecho de las personas a la privacidad y confidencialidad, manteniendo un equilibrio con la necesidad de investigar los hechos y asegurar el derecho de las personas trabajadoras a estar informadas de todos los riesgos y asegurando que estas herramientas no se utilicen para represalias o para silenciar a las víctimas o informantes;
- garantizando el derecho de las personas trabajadoras de alejarse de una situación de trabajo si lo solicitan y tienen motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, sin sufrir represalias.

Negociar medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo

Negociar medidas para mitigar impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Dichas medidas pueden incluir:

- el acceso a licencia remunerada (típicamente 10 días) evitando solicitar a las personas sobrevivientes de violencia sentencias condenatorias o medidas oficiales de protección dictadas por autoridades competentes;
- modalidades de trabajo flexibles donde sea apropiado;
- protección contra el despido;
- garantías de confidencialidad;
- adopción de planes de seguridad;
- acceso a canales de apoyo.

Asegurar vías de recurso y reparación adecuadas en las cuales las, les y los trabajadores confían.

a) Vías de recurso interno

Las vías de recurso y reparación internas pueden tomar distintas formas, por ejemplo un mecanismo unilateral de la empresa, un comité conjunto empresa-sindicato, o un mecanismo sindical de denuncia.

Es importante que los mecanismos internos sean eficaces y transparentes y que las personas trabajadoras confíen en ellos, entre otros se recomienda:

- diseñar los mecanismos de manera participativa;
- adoptar un enfoque centrado en la víctima;
- promover un espacio seguro para que las personas trabajadoras sepan que pueden presentar denuncias, ambas las personas testigo y las que vivieron la violencia;
- brindar protección contra cualquier forma de victimización o represalia contra demandantes, testigos o informantes;
- ofrecer la opción de una denuncia formal o informal, así como la posibilidad de denuncias anónimas;
- permitir un proceso transparente para la investigación de los hechos;
- respetar plazos razonables;
- garantizar el derecho a representación sindical para denunciantes y personas denunciadas;
- reinvertir la carga de la prueba para que esta no recaiga en la víctimas y que las organizaciones se alleguen de la información y/o pruebas necesarias para una resolución;
- incluir medidas de transformación y sanciones;
- prever la remisión de información a las autoridades pertinentes cuando sea apropiado;

- establecer medidas de reparación integral para asegurar un enfoque de transformación del entorno laboral que vaya más allá de un enfoque punitivista y/o sancionatorio.

Es crítico capacitar a las personas encargadas de orientar a las víctimas de violencia y atender las investigaciones para asegurar que la atención sea especializada y que no recurran a prácticas discriminatorias o revictimizantes.

b) Vías de recurso externos

Es importante asegurarse que los mecanismos externos (inspección de trabajo, tribunales, etc.) sean eficaces y que cuentan con el personal especializado necesario. Es necesario asegurar que haya una inversión de la carga de la prueba (salvo en los procedimientos penales).

Sensibilización y formación

La sensibilización y la formación son procesos de gran importancia para romper el silencio que rodea la violencia de género, promover la toma de conciencia y cuestionar las normas sociales discriminatorias y violentas, así como mejorar las habilidades de supervisión y gestión de conflictos. Algunas consideraciones incluyen:

- En el lugar de trabajo es importante sensibilizar tanto a los, les y las trabajadoras como el personal de dirección;
- Se recomienda usar metodologías que promuevan una cultura de respeto, que ayuden a identificar sesgos inconscientes y a cambiar comportamientos y actitudes;
- Las formaciones deben ser dirigidas a todas las personas, incluyendo a los hombres para que sean parte del proceso como agentes de cambio;
- Se recomienda trabajar en técnicas de comunicación y liderazgo más incluyentes.

Acción sindical y campañas

La violencia y acoso de género requieren una acción sindical integral que incluye las capacitaciones y las campañas de sensibilización junto con la adopción de políticas y procesos organizacionales y la inclusión del tema en la agenda de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos de trabajo son una de las herramientas más importantes para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La redacción de cláusulas modelo es una forma de asegurar una orientación práctica y sistemática.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 se pueden utilizar como marco para la negociación colectiva, para el desarrollo de políticas laborales y sistemas de denuncias eficaces, así

como para la adopción medidas de Salud y Seguridad en el Trabajo con perspectiva de género.

Es importante asegurar que las negociaciones con relación al tema de género no se enfoquen únicamente al tema de la maternidad y que éstas integren otros temas (tales como ascensión en el trabajo, propuestas de paternidad, salarios igualitarios, participación, etc.) para ayudar a erradicar los estereotipos de género.

La adopción de protocolos internos al sindicato contribuye a asegurar un seguimiento continuo, formal y transversal al tema de prevención y atención de violencias con perspectiva de género. Los protocolos deben desarrollarse de manera participativa para asegurar que el documento aplique al contexto de la organización y el sector, incluyendo un diagnóstico del contexto político y jurídico de la región o del país. Asimismo, campañas como la iniciativa de IndustriALL ‘los sindicatos dicen no a la violencia’ ayudan a romper el silencio y dar visibilidad al tema.

Por último, se recomienda:

- La integración de mujeres en el liderazgo sindical es un elemento esencial para que la violencia y acoso de género se integre en la agenda sindical;
- Realizar estudios y encuestas y socializar los resultados permite visibilizar el problema;
- Promover la concientización, sensibilización e identificar políticas organizacionales que perpetúan la violencia de género.

Este informe contribuye a la documentación de buenas prácticas para prevenir y atender las violencias de género en el espacio laboral. Se identifican distintas iniciativas que han sumado a la lucha en contra de las violencias en el espacio del trabajo y se presentan recomendaciones para mejorar los alcances de estas prácticas. El seguir documentando las mejores prácticas en la región es crítico para avanzar en la lucha por una vida laboral libre de violencias. Es necesario difundir estas prácticas con los distintos sectores involucrados tanto a nivel del Estado, de las iniciativas de la sociedad civil, empresarial y sindical. El compartir buenas prácticas basadas en evidencia contribuye al diseño de una acción integral y coordinada entre las distintas partes involucradas para realmente lograr un efecto a nivel estructural que contribuya a la erradicación de las violencias de género en el espacio laboral.

Referencias

- Ambulante et Al. Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil. 2020
- America Retail. Farmacity promueve campaña para concientizar la violencia de género. 2021
- Amnistía Internacional. Brasil 2021. Marzo 29 2022
- ANDIME. Guía para la Prevención del acoso laboral dirigida a trabajadores del sector público. 28 de mayo de 2018
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Decreto No. 520 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. 2011
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Decreto No 645 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres. 2011
- Associated Press. Argentina: El colectivo "Ni Una Menos" se moviliza en séptimo aniversario. 03 de junio de 2022
- Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2003
- Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo. 1970
- Câmara dos Deputados. Lei No 9.029. 1995
- Câmara dos Deputados. Brasil precisa de legislação específica para punir a violência física e psicológica no mundo do trabalho. 21 de septiembre de 2002
- Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007
- Câmara dos Deputados Secretaria da Mulher. Ato pede assinatura do Brasil à Convenção Nº 190 da OIT. 4 de marzo de 2022
- Carta Económica, Análisis del Presupuesto 2021 con perspectiva de género, noviembre 2020; La prensa gráfica, Denuncian retrocesos en calidad de vida de las mujeres rurales, 15 de octubre 2021
- CCE. Guías de Implementación Diversidad e Inclusión Igualdad de Género. 2022
- Central Única Dos Trabalhadores. Após negociação, Santander cria canal de denúncia de violência de gênero. 3 de enero de 2021
- Central Única Dos Trabalhadores. Bancários reivindicam inclusão de cláusula específica contra assédio sexual na CCT. 30 de junio de 2022
- Central Única Dos Trabalhadores. CUT adota instrumento para construir igualdade de gênero na Central. 16 de diciembre de 2020
- Centros de Integración Juvenil. Clausura de la 14a Jornada Nacional de Prevención CROC-CIJ. 31 de agosto de 2022

- CIDH. Compendio de Derechos laborales y Sindicales. OEA/Ser.L/V/II. 30 de octubre de 2020
- CIDH. Comunicado de Prensa 024/2019 CIDH manifiesta su profunda preocupación ante la alarmante prevalencia de asesinatos de mujeres por razones de género en Brasil. 4 de febrero de 2019
- CIDH. Compendio de Derechos laborales y Sindicales. OEA/Ser.L/V/II. 30 de octubre de 2020
- CIDH. Comunicado de Prensa 011/ 22 CIDH presenta caso de El Salvador ante la Corte IDH sobre prohibición absoluta del aborto. 11 de enero de 2022
- CNTRV CUT. Projeto sobre relações de gênero e LGBTQI+ no trabalho. 2021
- CONADU. CONADU aprobó el Protocolo de prevención y acción frente a la violencia de género. 27 de agosto de 2019
- CONADU. Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBTQ+ por parte de integrantes de la CONADU. 2019
- Congreso Argentino. Ley 26. 485. 14 de abril de 2009
- Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. Enero 23 de 2006
- Congreso Nacional de Chile. Código de Trabajo. Promulgado el 31 de julio de 2002 y modificado el 2 de agosto de 2022
- Congreso Nacional de Chile. Ley Num. 20.005. 2005
- Congreso Nacional de Chile. Ley 20609. 2012
- Congreso Nacional de Chile. Ley 21120. 2019
- Conselho Nacional de Justicia. Lei Maria da Penha. Consultado el 26 de octubre de 2022
- Conselho Nacional de Justiça. Resolução No. 351. 28 de octubre de 2020
- Dejusticia. Guía Básica para Construir un Protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales. v2021
- Defensoría del Pueblo de la Nación. Informe del Observatorio de Femicidios de la Defensoría del Pueblo de la Nación. 2022
- Diario Sustentable. Aramark presenta su Política de Violencia de Género. 10 de mayo de 2022
- DW. Violencia de género en Uruguay, “un problema cultural enraizado”. 2020
- Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2021). Trabajar sin Violencias. 2021
- El Economista. Me caso, pero sigo soltera. La realidad de la reforma laboral en México. 4 de marzo de 2022
- El Empleo. El panorama laboral para la población LGBTQ en Colombia. 20 de junio de 2019

- El Mostrador. Sindicatos de medios audiovisuales y artes escénicas lanzan encuesta sobre violencia de género en la industria laboral. 27 de septiembre de 2021
- El País. Chile consolida el primer Gobierno feminista latinoamericano. 10 de marzo de 2022
- El País. Nada que celebrar: Colombia, México y Honduras registran el 89 por ciento de los ataques contra las personas LGTBI. 28 de junio 2021
- El País. O que Bolsonaro já disse de fato sobre mulheres, negros e gays. 07 de octubre 2018
- El Tiempo. Sólo el 13 por ciento de feminicidios tiene condena: Naciones Unidas. 06 de diciembre de 2018
- Expok News. Y el primer Premio a la Equidad de Género IMEF-MEF es para... Santander México. 15 de junio 2020
- Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria. Consultado el 9 de octubre de 2022
- FANCAP. Conflicto Acodike. 27 de septiembre de 2021
- Fenajufe. Resolução que trata do enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação é pouco conhecida, diz pesquisa do CNJ. 22 de febrero de 2022
- FETIA. Campaña no a la violencia laboral y de género en albergues transitorios. 3 de diciembre de 2014
- FETIA. Estatuto de la Federación de Trabajadores de la Energía, Industria, Servicios y Afines. Consultado el 7 de octubre de 2022
- FESPAD. Lanzamiento del Código de ética sindical contra la violencia hacia las mujeres. 3 de junio de 2015
- Función Pública de Colombia. Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Sin fecha
- Fundación Arcoiris. Informe 2020 Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra las Personas LGBT. 2020
- Fundación AVON y GROW. Estudio Violencia de Género en el Trabajo en la región Latinoamericana. 2021
- Fundación DPT. Comisión de mujeres y género del sindicato Starbucks construye protocolo de género en colaboración con la DPT y el empleador. 24 de marzo de 2022
- Fundación Ideas para la Paz. Guía de Trabajo Decente: Experiencias empresariales de implementación de las Guías Colombia. Julio de 2020
- Ganar-Ganar. Soriana refuerza al movimiento #NiUnamenos con “Somos Comunidad Contigo. 20 de febrero de 2020
- Gobierno de Chile. Chile anuncia que ratificará el Convenio 190 de la OIT por un trabajo libre de violencia y acoso. 29 de agosto de 2022

- Gobierno de El Salvador. Memoria de labores junio 2020- mayo 2021. 28 de junio de 2021
- Gobierno de El Salvador. Memoria de labores 2019 – 2020. 22 de junio de 2021
- Human Rights Watch. Brasil, eventos del 2020. 2021
- Human Rights Watch. “Solo queremos salir adelante”. Necesidad de reconocimiento legal de la identidad de género en El Salvador. 18 de julio de 2022
- ILGA. Crímenes de odio contra personas LGBTI en América Latina y el Caribe. 2020
- IMPO. Ley No. 19849 Aprobación del Convenio Internacional del trabajo N 190. 23 de diciembre de 2019
- IMPO. Ley No. 18561 Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ambito Laboral y en las relaciones docente alumno. 11 de septiembre de 2009
- IMPO. Ley No. 19580 Ley de Violencia Hacia las Mujeres Basada en Género. 22 de diciembre de 2017
- INACCOOP. Guía para la Construcción de Protocolos de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Sexual en las Organizaciones. 2022
- INADI. Denuncias recibidas en INADI (2008-2019). p. 12
- IndustriALL. La violencia doméstica es una cuestión sindical. 25 de noviembre de 2020
- IndustriALL. Mujeres de sindicatos de la industria uruguaya buscan protagonizar cambios. 8 de marzo de 2021
- IndustriALL. Risks of gender- based violence and harassment: union responses in the mining, garments, and electronics sectors. 15 March, 2022
- Industrial Relations and Labour Law. Chile: El Gobierno ratificará el Convenio de la OIT contra la violencia y el acoso en el trabajo. Septiembre 2022
- IndustriALL. Campañas por la ratificación del C190 y la campaña ‘no en mi lugar de trabajo, no en mi sindicato’. SF
- IndustriALL. Train the trainers toolkit: Violence and harassment in the world of work. SF
- IndustriALL. Uruguay: Yazaki workers file harassment complaint. 13 de agosto de 2021
- INE. Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones. 2019
- INEGI. Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares. 2022
- INEGI. Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021. 2022
- INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública. Septiembre 2021
- ITU. Workers Unite For The Right Of Everyone To A World of Work Free From Violence And Harassment: #RatifyC190. 27 de septiembre 2022

- Instituto Patrícia Galvão. Percepções sobre o Assédio e a Violência contra Mulheres no Trabalho. 24 de febrero 2022
- ILO. Ending violence and harassment against women and men in the world of work. 12 de mayo 2017
- INTR. Metodología para Medir la Brecha Salarial de Género en México. 2022
- IPILDO y UTHGRA. Protocolo para situaciones de Violencia Doméstica IPLIDO de la UTHGRA. 2020; OIT. Presentan un protocolo para asistir a víctimas de violencia de género desde los sindicatos. 25 de noviembre de 2020
- IProfesional. #NoEstásSola: la nueva campaña de Farmacity para concientizar sobre violencia de género. 1 de noviembre de 2021
- ISP. Guía para la Detección y Prevención del Acoso Laboral. 2020
- JOTA. Convenção da OIT contra assédio no trabalho ainda espera ratificação no Brasil. 24 de febrero de 2022
- La Diaria Feminismos. Uruguay: siete de cada diez personas LGBTI atravesaron alguna situación de discriminación, acoso o violencia en el trabajo. 8 de julio de 2020
- La Prensa Gráfica. Los vacíos en la ley Nacer con Cariño. 27 de septiembre de 2021
- LIDE Argentina. Farmacity otorgará diez días de licencia por violencia de género a sus colaboradoras. 19 de marzo de 2018
- México Evalúa. Ante aumento de feminicidios y de violencia familiar y sexual, expertas urgen a investigar y juzgar con perspectiva de género. 29 de junio de 2022
- MIDES. La identidad de género en las políticas sociales. Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para la población trans. 1 de enero de 2013
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Guía de prevención de la violencia contra la mujer. 2020
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, Dirección de Información y Análisis, DIGESTYC. Informe Semestral. Hechos de Violencia contra las Mujeres en El Salvador. Enero-junio 2019. 2019
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Programa del Qualitas 190. 2022
- Ministerio de Trabajo. Ley General de Prevención de Riesgos en el Trabajo. 2021
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reforma laboral amplía protección de trabajadores ante posible discriminación sexual y de género. SF
- MOVILH. Encuesta de Identidad. 2018
- MTSS. Gobierno presentó anteproyectos sobre trabajadores de aplicaciones y acoso laboral. 16 de agosto de 2022
- MTSS. Iniciaron capacitaciones sobre Acoso Sexual Laboral. 3 de noviembre de 2013
- MTSS. Experiencia de capacitación a empresas en Acoso Sexual Laboral. 27 de noviembre de 2015
- MTSS. Cláusulas de género en la negociación colectiva. 15 de octubre de 2021

- OAS. Acta Final de Acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego de Solicitudes de las Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos. 11 de mayo de 2015
- OIT. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso. 2019; OIT. Recomendación sobre la violencia y el acoso. 2019
- OIT. Ratificación del C19- Convenio sobre la violencia y el acoso. Consultado el 3 de noviembre de 2022
- ONU Mujeres. Ley María da Penha, un nombre para cambiar una sociedad. 30 de agosto de 2011
- ONU Mujeres. Uruguay. SF
- ONUSIDA. Primera Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, Acoso, Violencia y Discriminación en el Ámbito Laboral. 2020
- ORMUSA. Derechos laborales de las personas LGBTI. 2018
- ORMUSA. ORMUSA presentó los resultados del estudio El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado. 26 de septiembre de 2019
- Pillinger, J. Violence and harassment in the world of work: Union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of C190. Research report commissioned by ILO ACTRAV. 2022
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2733 de 2012. 27 de diciembre de 2012
- Presidencia de Uruguay. Uruguay es pionero en ratificar el convenio de OIT sobre violencia y acoso laboral. 15 de junio de 2020
- Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres. Dossier informativo:2019-2020. 2020
- Red Chilena contra la violencia hacia las mujeres. Registro de femicidios. 2022
- Revista Gato Encerrado, Dos años de retroceso para las mujeres y la diversidad sexual en El Salvador. 2 de junio 2021
- RMS. Violencia política contra las mujeres en los sindicatos: un desafío para la democracia en México. 2022
- Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. 2015
- Sin Violencia LGBTI (2020). El prejuicio no conoce fronteras Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. Agosto de 2019
- Sindicatos dos Bancários. Além do atendimentos jurídico já existentes, o Sindicato passará atender também pessoas LGBTQIA. 24 de junio de 2021

- Sindicatos dos Bancários. Bancários cobram dos bancos apoio às mulheres vítimas de violência. 11 de noviembre de 2020
- Sindicato dos Bancários do Ceará. Empregados cobram resultado de investigações de assédio na Caixa. 23 de septiembre de 2022
- Sindicatos dos Bancários. Sindicato disponibiliza número exclusivo para vítimas de violência doméstica. 10 de agosto de 2020
- SINTRACARBÓN. SINTRACARBÓN firma Convención Colectiva de trabajo con SINTRAONGS. 22 de marzo de 2022
- SME. Estatuto Sindicales- Capítulo 15. Consultado el 3 de noviembre
- STPS. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. 2020
- STPS. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. 22 de octubre de 2019
- Telefónica Movistar. Protocolo de Actuación en caso de Acoso Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P. Telefónica Colombia. 5 de julio de 2025
- Telemundo. Acodike informó que llegó a un preacuerdo con el sindicato por despido de trabajadores. 1 de octubre de 2021
- The Borgen Project. Women's Rights and Femicide in El Salvador. 26 de noviembre de 2019
- The Conversation. El Salvador's Abortion Ban Jails Women for Miscarriages and Stillbirths – Now One Woman's Family Seeks International Justice. 15 de marzo de 2021
- THESE. Desigualdad en la industria TI: Cómo combatimos la brecha de género. 27 de septiembre de 2022
- Transrespect. TMM Update Trans Day Remembrance 2021. 11 de noviembre de 2021
- TRIBUNA. Sensibiliza la CROC a sus trabajadores sobre violencia o acoso sexual laboral. 28 de enero de 2019
- Twitter. Comunicado Oficial en la cuenta de SINTRAPREVI. 29 de agosto de 2022
- União de Mulheres de São Paulo. Quem Somos. Consultado el 4 de noviembre de 2022
- Uni Global Union. Uruguay se convierte en el primer país en validar el convenio 190. 17 de junio de 2020
- UNILEVER. Unilever presenta o impacto dos estereótipos na equidade de gênero. 13 de abril de 2017
- UNILEVER. Unilever Brasil amplia licença paternidade flexibilizada para 40 dias. 18 de septiembre de 2018
- Universidad de Chile. Guía para Denunciantes en casos de Violencia y/o Discriminación de Género en la Universidad de Chile. 2022.

- Universidad de Chile. Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile. Consultado el 9 de octubre de 2022.
- Universidad de Chile. Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria. 2019
- Valor Compartido. Movistar apoya la diversidad con la campaña ‘Que se rompa todo, menos el orgullo. 2 de julio de 2022
- Washington Post. A tres años del 180: el estallido social en Chile no fue imaginario. 18 de octubre 2022