

Reproducido en www.relats.org

**TRABAJAR Y SUFRIR: VIOLENCIA Y ACOSO EN
L MUNDO LABORAL CONTEMPORANEO**

Eulogia Familia

**Presidenta del Comité Continental de Mujeres Trabajadoras de la
CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de
las Américas.**

**Entrevista de la FES, publicado en web de
Nueva Sociedad, mayo 2018**

**¿Cuál es el papel del Comité de Mujeres en la Confederación
Sindical de las Américas (CSA) y el suyo en particular dentro de él?
¿Cuándo se estableció y en respuesta a qué desarrollos globales
en el mundo del trabajo?**

El Comité de la Mujer Trabajadora (CMTA/CSA) es el organismo comprometido a impulsar la transversalidad de género en todo el ámbito sindical, sociolaboral y sociopolítico de los y las trabajadores y trabajadoras para alcanzar la igualdad.

En la actualidad, el modo de producción a escala mundial se basa en un modelo político y económico neoliberal vinculado directamente al patriarcado: economías impulsadas por la globalización de los mercados, procesos productivos descentralizados, intermediación financiera, e incremento de los sectores de servicios. Esto, lógicamente, conduce también la transformación del mercado de trabajo.

Este modelo resulta adverso para la clase trabajadora y, en especial, para las mujeres, insertas en condiciones laborales de discriminación, tercerización y precarización. Los salarios evidencian la brecha de desigualdad, hay un déficit en la seguridad social de las mujeres, existe

desatención a los derechos productivos y reproductivos. Asimismo, se verifican situaciones de violencia, acoso sexual y laboral. Y a esto se le suma la baja sindicalización y las escasas oportunidades de acceder a la negociación colectiva. Es por ello por lo que el CMTA/CSA busca contribuir a un cambio político y económico más justo para todos y todas a través de sus acciones de lucha.

La Organización Internacional del Trabajo comenzó un procedimiento de elaboración de normas para poner fin a la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo. ¿Qué implica este proceso y sobre qué bases fue impulsado?

La violencia y el acoso constituyen una violación de los derechos humanos. Amenazan la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de las personas. Además, interfieren de manera negativa en la productividad y la reputación de las empresas, y son contrarias al trabajo decente. Además, desestimula a los trabajadores y a las trabajadoras en su desarrollo personal y profesional. Por supuesto, se expresa con más crudeza contra las mujeres. Esto hace necesario que tanto los trabajadores y trabajadoras como los empleadores y los gobiernos, comprendan la realidad de este mal y ejecuten políticas públicas integrales enfocadas en prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. Este debe ser un asunto prioritario del diálogo social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las normas de trabajo existentes son insuficientes para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Para arribar al 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas con el logro de un pleno empleo productivo con trabajo decente y con igualdad entre los géneros, es necesario erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo creando una normativa que contribuya en proteger a los trabajadores y trabajadoras. Este instrumento que el Consejo de Administración de la OIT ha indicado que debe adoptarse en el año 2019, deberá ser un convenio acompañado de una recomendación que contenga las líneas orientadoras para establecer políticas públicas para prevenir, asistir, sancionar y erradicar la violencia laboral y el acoso con la participación de sindicatos y empleadores.

¿Qué formas de violencia y hostigamiento en el trabajo caracterizan la realidad que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras en América Latina? ¿A quienes afecta y cuál es su magnitud? ¿Existen mecanismos para informar y sancionar a los perpetradores?

Las formas más reiteradas de violencia y acoso en el trabajo en las Américas son el despido y el hostigamiento por ejercer la sindicalización, la negación de permisos para ir al médico o asistir a un miembro de la familia, por estar embarazada la mujer o para lactar. A ello se le suman extensas jornadas de trabajo sin el pago extra, el recorte y la limitación del tiempo de descanso y las vacaciones. Asimismo, se verifican brechas salariales entre trabajadores y trabajadoras, entre migrantes y nativos, además de algunas agresiones físicas tales como el encierro, las insinuaciones, las intimidaciones o el abuso sexual, a veces con embarazos no deseados. Se ejerce, además, el *bullying* por diferentes motivos que incluyen la edad, la orientación sexual, la raza, o incluso la edad.

Algunos grupos laborales padecen la violencia más que otros. Esto sucede en ámbitos como el del trabajo doméstico, pero también se verifica en sectores como el turismo y la hotelería, así como también en los trabajadores de las zonas francas y entre el campesinado. Las mujeres y los jóvenes son las principales víctimas. En nuestra región la violencia avanza porque los mecanismos institucionales para informar y sancionar son muy débiles y, en algunos casos, son conducidos por los propios involucrados. En algunos países, como Uruguay o Estados Unidos, el sistema institucional y judicial ha adoptado políticas públicas para combatir la violencia.

La CSA ha establecido una campaña para apoyar un convenio con recomendación para comenzar a solucionar esta problemática. ¿Por qué cree que esta es la mejor forma de resolver esta situación?

Efectivamente, el CMTA/CSA apoya un convenio con recomendación. El convenio es una norma internacional y legalmente vinculante que establece los principios básicos que deben aplicar los países en materia laboral, cuando es adoptado y ratificado por los Estados. Esto hace que

haya un monitoreo regular de la OIT para su cumplimiento y que el Estado que lo acoge deba rendir cuentas periódicas de su curso de aplicación, lo que presiona a los gobiernos y empleadores para el cumplimiento, sobre todo en los países con instituciones débiles y democracias centralizadas y que no respetan los derechos humanos.

Una recomendación actúa como una directriz no vinculante y puede complementar un convenio. La misma señala pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los estados, proporcionando indicaciones más detalladas sobre su aplicación.

¿Cómo se establece y organiza la campaña que está realizando ahora la CSA? ¿A quién necesita convencer para garantizar que se gane apoyo y cuáles son los obstáculos que enfrenta y se esperan? ¿Cómo pueden otros apoyarla y unirse?

La campaña de la CSA se establece sobre la base de las líneas orientadoras de la organización global Confederación Sindical Internacional (CSI), la cual diseña un plan de incidencia con sus afiliadas regionales, los comités de las mujeres y los programas de género. La campaña se centra en el empoderamiento de los trabajadores y las trabajadoras, de la sociedad civil, de los empleadores y de los gobiernos. Se apoya en una articulación de los sindicatos con las organizaciones feministas. En algunos países, como República Dominicana, este trabajo se realiza con universidades y con las ONGs que velan por los derechos humanos. Además, se acompaña de folletería impresa, de campañas en redes sociales, medios de comunicación y entidades oficiales sensibles a la problemática de violencia y acoso como los ministerios de la mujer, los ministerios trabajo y los sistemas de seguridad social.

Para su desarrollo es necesario contar con los empleadores y los gobiernos. Con estos últimos hay que realizar un esfuerzo importante debido a la actual coyuntura del resurgimiento e imposición del conservadurismo, las posiciones misóginas y xenóforas, así como el rechazo a la homosexualidad.

Al concluir la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2019, esperamos contar con el convenio con la recomendación adoptada y con los gobiernos dispuestos a ratificar el

convenio complementado. Sumar opiniones favorables y acciones para impulsarlas es contribuir a este proceso. Hacer *lobby* con gobiernos y empleadores para lograr respaldo resulta absolutamente necesario en este momento. El movimiento sindical ya tiene una decisión clara sobre la necesidad del instrumento.

La violencia y el acoso en el trabajo no son fenómenos nuevos. ¿Por qué ha habido que esperar tanto tiempo para que sean una prioridad en la agenda de los sindicatos y en el mundo actual de gobernanza global?

Si revisamos la historia de la OIT observamos que ésta ha producido normas que pueden contrarrestar la violencia y el acoso en el trabajo. Los principios que acompañan a los ocho convenios de los derechos fundamentales del trabajo para que este sea decente, contribuyen a desarrollar un trabajo de calidad.

La cuestión es que las normas del trabajo, luego de un periodo de aplicación, se evalúan para ver si han cumplido su cometido o si todavía hay que avanzar más, sobre todo porque la producción mundial va a pasos ágiles.

La violencia y el acoso han ido ganando terreno con la globalización porque la explotación laboral es violenta, pero también hay otras manifestaciones de violencia que influyen en el ámbito psicosocial. Las normas existentes son insuficientes para enfrentar el problema. Se requiere de un instrumento que sea producto de una mirada sobre lo que sucede entre la sociedad y el trabajo, adoptando medidas que erradiquen los comportamientos y las actuaciones violentas con informaciones y acciones más específicas.

¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos a la hora de garantizar estándares internacionales para poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo? ¿Cómo puede fortalecer la base sindical un proceso como éste? ¿Qué recomendaciones haría usted a los sindicatos y a los trabajadores con respecto a esta materia?

La participación sindical es fundamental para erradicar la violencia y el acoso. Los sindicatos tienen que autoreformarse organizando a los grupos labores, fortaleciendo sus estructuras y llevando a la

negociación colectiva los derechos laborales de todos los trabajadores y de todas las trabajadoras. Deben hacerlo desde una perspectiva de derechos humanos que garantice su dignidad.

Las organizaciones sindicales deben monitorear la situación de violencia y acoso que padecen quienes trabajan. Además, deben enfrentar la denegación de los derechos humanos allí donde se produzca. Para los sindicatos es imprescindible estar conectados permanentemente con la sociedad mundial, estableciendo acuerdos que faciliten medidas igualitarias contra la explotación laboral, la violencia y el acoso en los diferentes países que son escenarios centrales de la inversión del capital global.