



SEGURIDAD Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Guía acerca del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso de 2019



SEGURIDAD Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Guía acerca del Convenio de la OIT sobre la violencia
y el acoso de 2019

Derechos de autor © 2020 Human Rights Watch

Todos los derechos reservados.

Impreso en Estados Unidos de América

Diseño de tapa: Rafael Jiménez

Human Rights Watch defiende los derechos de personas en todo el mundo. Investigamos exhaustivamente casos de abuso, exponemos ampliamente los hechos y exigimos a quienes están en el poder que respeten los derechos y garanticen medidas de justicia. Human Rights Watch es una organización internacional independiente cuya labor se inscribe en un movimiento dinámico por la dignidad humana y la defensa de los derechos humanos para todos.

Human Rights Watch es una organización internacional con representantes en más de 40 países, y oficinas en Ámsterdam, Beirut, Berlín, Bruselas, Chicago, Ginebra, Goma, Johannesburgo, Londres, Los Ángeles, Moscú, Nairobi, Nueva York, París, San Francisco, Sídney, Tokio, Toronto, Túnez, Washington D.C. y Zúrich.

Para obtener más información, visite nuestro sitio web:

<http://www.hrw.org/es>

Introducción	.7
Principales características del Convenio 190	.10
Un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género	.13
Definición	.15
Ámbito de aplicación	.16
Violencia doméstica	.17
Prevención e identificación de sectores de alto riesgo	.20
Control de la aplicación y acceso a recursos y apoyo	.22
Seguimiento y control de la aplicación	.22
Mecanismos de presentación de quejas	.22
Acceso a asistencia y servicios	.22
Ejemplos de buenas prácticas nacionales	.22
El papel de los empleadores	.25
Ratificación e implementación	.27
Agradecimientos	.28



Trabajadoras agrícolas en plantaciones de papas de pequeñas haciendas cerca del Parque Nacional de los Volcanes, Ruanda.

© 019 Edwin Remsberg/VWPics via AP Images



INTRODUCCIÓN

El principal desafío que se plantea ahora es generar impulso a partir del movimiento #MeToo y del nuevo Convenio sobre la violencia y el acoso adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo. No podemos permitir que vuelvan a silenciar las voces de las mujeres.

Tenemos que cerciorarnos de que se tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso por razones de género y que, cuando estas se produzcan, las personas afectadas puedan contar lo ocurrido en condiciones seguras y obtener justicia.

Aspiro a que en el futuro... la violencia y el acoso se hayan vuelto inadmisibles en el mundo del trabajo, y que se replieguen las estructuras y dinámicas de poder que sostienen e incluso alientan la violencia de género.

El Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso podrían contribuir a hacer realidad este cambio cultural transformador.

—CHIDI KING, CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL,
4 DE OCTUBRE DE 2019

Ningún sector del mundo del trabajo está exento de violencia y acoso. Los trabajadores y las trabajadoras de todos los sectores pueden ser objeto de daños psicológicos, físicos, sexuales y económicos. Esto incluye desde políticos en funciones importantes que reciben amenazas de muerte hasta aprendices y voluntarios que sufren abuso verbal y trato humillante; desde trabajadoras de fábricas obligadas a soportar acoso sexual para conservar el trabajo hasta vendedores ambulantes perseguidos por la policía, y desde periodistas que son intimidados por su trabajo hasta activistas de la sociedad civil que son blanco de ataques.

Human Rights Watch ha documentado incidentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo en muchos países¹. Hemos realizado investigaciones en sectores como agricultura, trabajo doméstico, educación, pesca, industria, salud, periodismo, minería, administración pública y fuerzas militares².

Manifestantes en Grand Park en el marco de la Marcha de Mujeres contra la violencia y el acoso sexual en Los Ángeles el 20 de enero de 2018.

© 2018 Jae C. Hong/AP Photo

Muchos países no cuentan con leyes adecuadas para prevenir la violencia y el acoso en el entorno de trabajo, ni para responder a ellos cuando ocurren. Por ejemplo, cerca de una tercera parte de los países no tienen leyes que prohíban el acoso sexual, y en los países que sí han adoptado este tipo de leyes, suele haber brechas en las situaciones que contemplan³. En todo el mundo, han sido pocas las vías para obtener apoyo y resarcimiento y, a menudo, los trabajadores enfrentan obstáculos insuperables que les impiden presentar quejas u obtener ayuda. Estas brechas normativas reafirman las normas sociales perniciosas que permiten que la violencia y el acoso sean una característica indeseada, pero normalizada, del trabajo para muchas personas, sobre todo los trabajadores marginados por su situación de pobreza, condición migratoria, nacionalidad, raza, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad o edad. La violencia y el acoso también suponen obstáculos mayúsculos a la posibilidad de que las personas obtengan y conserven un trabajo remunerado.

Luego de décadas de activismo impulsado por las organizaciones de trabajadores y los grupos de derechos de la mujer, hay un fuerte ímpetu para cambiar esta situación y asegurar la dignidad y la seguridad de todos los trabajadores.

Tras años de sensibilización, incidencia y negociaciones sostenidas para cosechar apoyos y elaborar nuevos estándares internacionales, el 21 de junio de 2019, miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)—gobiernos, sindicatos y asociaciones de empleadores—votaron por mayoría abrumadora a favor de adoptar el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio N.º 190 sobre la violencia y el acoso).

Este tratado histórico establece una serie de estándares internacionales para prevenir a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y responder a estas cuando ocurren. Lo acompaña una recomendación no vinculante que brinda pautas adicionales sobre las obligaciones establecidas en el convenio (Recomendación N.º 206).

El tratado estipula obligaciones mínimas acerca de cómo los gobiernos deberían prevenir la violencia en el lugar de trabajo y proteger a las personas frente a este fenómeno, así como asegurar el acceso a recursos. Esto incluye sancionar leyes nacionales sólidas contra el acoso y la violencia en el trabajo y adoptar una estrategia inclusiva e integrada que incorpore una perspectiva de género. El tratado exige que se tomen medidas de prevención, con particular atención puesta en las personas expuestas a un mayor riesgo de violencia y acoso. Obliga a los gobiernos a requerir que los empleadores cuenten con políticas sobre el lugar de trabajo contra la violencia y el acoso, y establece estándares para los mecanismos de quejas, el seguimiento, el control de la aplicación y el apoyo a las personas sobrevivientes.



El Comité de la OIT, integrado por delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores, que negoció el texto del Convenio y la Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso de 2019, retratados al adoptar el documento en la OIT, Ginebra, en 2019.
© 2019 Organización Internacional del Trabajo

Las pautas expuestas en el tratado y en la recomendación que lo complementa son un adelanto absoluto en materia de estándares, al ofrecer una definición integral de violencia y acoso y una clara comprensión del mundo del trabajo donde deben aplicarse esas protecciones. Incluyen no solo las protecciones en el espacio físico, sino además en el trayecto hacia y desde el trabajo, en eventos relacionados con el trabajo fuera del espacio laboral y en relación con terceros. El ámbito de aplicación del convenio abarca al sector público y al privado, y al trabajo formal e informal. Reconoce protecciones no solo a los trabajadores, sino además a los pasantes, aprendices, trabajadores que han sido despedidos, voluntarios, aspirantes a empleos y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de los empleadores.

El convenio reconoce de manera expresa que la violencia de género afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas, y que los esfuerzos para terminar con tal violencia deben ser sensibles a la perspectiva de género. Esto incluye reconocer el impacto de la violencia doméstica en el trabajo y el papel que pueden tener gobiernos, sindicatos y empleadores para mantener seguros a los trabajadores y ponerlos en contacto con servicios de apoyo.

La ratificación del Convenio de la OIT sobre violencia y acoso representa una oportunidad histórica para que los países expresen su compromiso de terminar con la violencia y el acoso en el trabajo. La implementación puede contribuir a cambiar una cultura de impunidad y dar nuevas garantías a la seguridad y la dignidad de los trabajadores, independientemente de quiénes son o dónde trabajan.

Por ejemplo, en menos de una década, los esfuerzos de incidencia realizados por organizaciones de trabajadores del hogar y sindicatos en relación con el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 han alentado campañas nacionales y han propiciado reformas en decenas de países, que incluyen contratos estándar, días de descanso semanales, acceso a tribunales laborales, salario mínimo e inclusión en programas de seguridad social⁴. Si bien queda mucho trabajo por hacer para terminar con la explotación de los trabajadores del hogar, la incidencia relacionada con el convenio ha tenido un papel importante en estos adelantos⁵.

En el presente documento se resumen las disposiciones del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso y algunas secciones de la recomendación que lo complementa, y se analizan las áreas que representan avances importantes. Se basa en investigaciones realizadas por Human Rights Watch para ilustrar estas cuestiones y contiene ejemplos de prácticas gubernamental que se consideran alentadoras.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO 190

El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso exige que los gobiernos respeten, promuevan y aseguren el disfrute del derecho de todas las personas a trabajar sin violencia ni acoso⁶.

La Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso complementa el Convenio sobre la violencia y el acoso y contiene orientaciones adicionales para los estados⁷.

La siguiente reseña expone de manera concisa las disposiciones del convenio:

- El artículo 1 **define la violencia y el acoso** como una variedad de “comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.
- El artículo 2 establece que **el ámbito de aplicación del convenio** abarca a trabajadores, pasantes, aprendices, los trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se aplica a todos los sectores, público o privado, y a la economía tanto formal como informal.
- El artículo 3 describe el alcance del convenio, que se aplica a la **violencia y el acoso que se produce**:
 - en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados;
 - en los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación vinculados con el trabajo;
 - en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo;
 - en el alojamiento proporcionado por el empleador; y
 - en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

- El artículo 4 exige a los gobiernos “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”. Exige que los gobiernos adopten **un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género** para terminar con la violencia y el acoso en el trabajo, y cita expresamente la violencia y el acoso que impliquen a terceros. Las medidas incluyen leyes y políticas que prohíban y aborden la violencia y el acoso; una estrategia integral; mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento; acceso a vías de recurso y reparación para las víctimas; sanciones; desarrollar orientaciones y actividades de educación y de formación, y garantizar que existan medios de inspección e investigación de casos.
- El artículo 5 exige a los gobiernos “respetar, promover y llevar a efecto los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**”, a saber, proteger la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- El artículo 6 obliga a los Estados a adoptar leyes y políticas que garanticen el **derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación**, incluso para las trabajadoras, así como a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- El artículo 7 establece que los gobiernos deben adoptar **“una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso** en el trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género”.
- El artículo 8 se centra en la **prevención**, incluida la función de las autoridades en el caso de los trabajadores de la economía informal, así como en **identificar a los sectores y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas están expuestos a un alto riesgo de violencia, y en adoptar medidas para proteger a dichas personas**.
- El artículo 9 obliga a los gobiernos a **exigir que los empleadores, cuando corresponda, que tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso**, incluida una política relativa al lugar de trabajo, incorporar consideraciones sobre violencia en las medidas sobre salud y seguridad laboral, identificar los riesgos y peligros y adoptar medidas para prevenirlos, y proporcionar capacitación acerca de los peligros y sobre las medidas de prevención y protección pertinentes.
- El artículo 10 exige que los gobiernos den seguimiento a la aplicación de las leyes sobre violencia y acoso, y garanticen un acceso fácil a vías de recurso apropiadas y eficaces y a procedimientos de notificación y solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces, incluida la protección frente a represalias. Esto incluye el apoyo a víctimas, la protección de la privacidad, las sanciones y, específicamente, cerciorarse de que las víctimas de violencia y acoso por razón de género tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia y vías de recurso. También incluye el reconocimiento y la mitigación de los efectos de la violencia doméstica en el trabajo. El artículo 10 prevé el derecho de todo trabajador de alejarse de una situación laboral peligrosa, y la facultad de la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes de disponer la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para los trabajadores.
- El artículo 11 establece que los gobiernos deben **garantizar que la violencia y el acoso se aborden en las políticas nacionales pertinentes**, y que se proporcionen orientaciones y formación a los empleadores y a los trabajadores y se emprendan iniciativas de sensibilización.



UN ENFOQUE INCLUSIVO, INTEGRADO Y QUE TENGA EN CUENTA LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO

El convenio exige que los gobiernos formulen una estrategia integral con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo (artículo 4). Los gobiernos que ratifican el tratado deben adoptar leyes y políticas específicamente para prohibir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los gobiernos deben adoptar un enfoque holístico en la protección de los trabajadores frente a la violencia y el acoso, que combine el derecho penal y la legislación civil, incluidas las normas laborales, sobre salud y seguridad laboral, y sobre igualdad y no discriminación. La legislación civil puede fomentar la prevención, el seguimiento y las vías de recurso, mientras que las leyes penales establecen sanciones para formas más graves de abuso en el trabajo.

El convenio dispone que los gobiernos deben ser inclusivos y adoptar garantías legales relativas a igualdad y no discriminación en el trabajo. Algunos trabajadores pueden estar expuestos a un mayor riesgo de violencia y acoso en función de características como raza, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, condición migratoria, discapacidad y edad, entre otras. Por ejemplo, las mujeres trabajadoras se ven afectadas de manera desproporcionada por el acoso sexual y la violencia. Las investigaciones realizadas por Human Rights Watch sobre migrantes han mostrado que las leyes restrictivas en materia migratoria propician que se cometan abusos. Un ejemplo es el sistema de *kafala* (patrocinio de visas) en países de Medio Oriente que vinculan la condición migratoria de un trabajador a su empleador⁸.

Son muchos los ejemplos alentadores sobre cómo podrían implementarse las disposiciones del convenio, incluso en distintos estándares regionales. Por ejemplo, varias directivas de la Unión Europea reflejan los elementos analizados precedentemente. Las directivas de la UE sobre seguridad y salud laboral y sobre igualdad prohíben la violencia y el acoso en el trabajo, y exigen la adopción de medidas preventivas. La Directiva 89/391/EEC establece que los empleadores deben garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, entre otras cosas, protegiéndolos contra la violencia externa y

Trabajadores portuarios birmanos clasifican la pesca en la ciudad de Ranong, Tailandia, el 13 de marzo de 2016.

© 2016 Daniel Murphy para Human Rights Watch



Trabajadores del sector de indumentaria confeccionan camisas en una fábrica en Karachi, Pakistán, en febrero de 2015.
© 2015 Rizwan Tabassum/AFP/Getty Images

el hostigamiento⁹. Las directivas sobre trato igualitario de la UE prohíben el acoso por motivos de origen racial o étnico, religión, credo, discapacidad, edad u orientación sexual¹⁰. Otra directiva prohíbe el hostigamiento y el acoso sexual como formas de discriminación, que se manifiestan como un ambiente laboral hostil o *quid pro quo*, y menciona de manera expresa la hostilidad en el entorno de trabajo y las exigencias *quid pro quo*, en las que los trabajadores se ven obligados a tolerar abusos para conseguir o mantener un trabajo, un ascenso o un aumento de la remuneración¹¹.

El Convenio sobre la violencia y el acoso reconoce además que el respeto, la promoción y la eficiencia de los principios fundamentales de la OIT los derechos en el trabajo son claves para prevenir la violencia y poder dar una respuesta eficaz. Esto incluye proteger la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y trabajo infantil, y la erradicación de la discriminación en materia de empleo y ocupación¹².

Cuando los gobiernos protegen los derechos de los traba-

jadores a organizarse y participar en negociaciones colectivas, posibilitan que se difunda en mayor medida la información sobre sus derechos y sobre dónde acudir para obtener ayuda. Mediante el poder colectivo, los trabajadores sindicalizados están en condiciones más propicias para mejorar las condiciones laborales y, asimismo, realizar un seguimiento e informar cuando se produzcan abusos. Por ejemplo, la organización de defensa de los derechos laborales Worker Rights Consortium dio a conocer casos de acoso sexual en tres fábricas en Lesoto. Los sindicatos y dos destacadas organizaciones locales de derechos de la mujer tuvieron un papel clave en lograr que se establecieran mejores garantías. Los directivos de las fábricas firmaron acuerdos jurídicamente vinculantes con los sindicatos y con tres marcas¹³. Estos acuerdos incluyen crear un órgano de investigación independiente para analizar las quejas de acoso sexual, establecer garantías contra las represalias y asegurar que las políticas de las plantas contra la violencia de género y el acoso también se apliquen a sus proveedores y terceros contratistas¹⁴.

DEFINICIÓN

El artículo 1 **define la violencia y el acoso** como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

El abuso verbal y físico ha sido una característica habitual de los casos de violencia contra los trabajadores y las trabajadoras del hogar que ha documentado Human Rights Watch en más de una decena de países. Los trabajadores afirman que se les dan órdenes a los gritos, se los insulta, se los desmerece, se los amenaza, se los humilla y se los intimida¹⁵. Por ejemplo, Rahela C., una trabajadora del hogar bangladesí contó que su empleador en Omán amenazó con matarla cuando ella le reclamó por tres meses de salarios adeudados. Según dijo, el empleador le advirtió: “Te mataré y te arrojaré al mar”¹⁶.

Human Rights Watch ha entrevistado a trabajadores del sector de indumentaria en Bangladés que afirmaron haber sufrido violencia física en el entorno de trabajo. Un trabajador manifestó: “Si alguien no llegaba a cumplir la meta de [producción], los jefes empezaban a gritarle. A veces también golpean a los trabajadores. En una oportunidad, uno de los supervisores me dio un puntapié en la espalda porque estaba hablando con un compañero”¹⁷. Otros refirieron haber sido golpeados con hierros o atacados por maleantes de la zona, contratados para agredirlos en relación con su actividad sindical¹⁸. Human Rights Watch ha documentado instancias en las que miembros de la tripulación de mayor rango de buques pesqueros tailandeses golpeaban y humillaban a trabajadores que no se desempeñaban con suficiente rapidez o no cumplían sus expectativas¹⁹.

Human Rights Watch entrevistó a trabajadoras en Estados Unidos que señalaron ser blanco de tocamientos no deseados, abusos verbales sexualmente explícitos y violaciones. En algunos casos, eran situaciones *quid pro quo* en las que se violaba sexualmente a una trabajadora como condición para que esta obtuviera o conservara un empleo²⁰. En más de una decena de países, trabajadoras del hogar han contado a Human Rights Watch sobre instancias en que empleadores o reclutadores de sexo masculino las manosearon, expusieron ante ellas sus partes íntimas, las besaron por la fuerza, intentaron violarlas o incluso llegaron a hacerlo²¹.

La violencia y el acoso en el trabajo también pueden comprender el perjuicio económico. Numerosos trabajadores del sector de indumentaria en distintos países indicaron a Human Rights Watch que, cuando se quejaron sobre condiciones laborales que incluían violencia y acoso, sus gerentes o supervisores los “presionaron” mediante acciones que, según consideraban, eran estrategias delibe-

radas para desmoralizarlos y hostigarlos. Los trabajadores indicaron que sus empleadores les negaron la posibilidad de horas extras, los obligaron a trabajar extensas jornadas con metas de producción más ambiciosas o los trasladaron a un departamento distinto u otra planta de fabricación más alejada del lugar donde viven. A menudo, estas medidas los obligaron a renunciar a su trabajo.

Entre los estándares legales alentadores que abordan elementos de una definición integral a nivel nacional y subnacional, se incluyen los siguientes:

- La Ley sobre Igualdad de Género de Bosnia-Herzegovina define a la violencia de género como “todo acto que produce daño o sufrimiento físico, psicológico, mental, sexual o económico, así como la amenaza de la posibilidad de tales actos, que se interpone al goce de los derechos y las libertades en condiciones de igualdad de género, en la vida pública y privada, incluida la trata de personas con fines de trabajo forzado, y toda restricción o privación arbitraria de la libertad, para las personas expuestas a tales actos”²²;
- La ley sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector público de la ciudad de Buenos Aires, Argentina, se aplica a la violencia de terceros y define la violencia en los siguientes términos: “el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”²³.

Trabajadores camboyanos del sector textil en camino hacia el trabajo a las 6:30 a.m.
© 2014 Samer Muscati/Human Rights Watch



ÁMBITO DE APLICACIÓN

La OIT determinó que las leyes vigentes contra la violencia y el acoso en el trabajo a menudo excluyen a ciertas categorías de trabajadores que están más expuestos a los abusos, como por ejemplo, aquellos en el trabajo informal, y establecen una definición muy acotada de “lugar de trabajo”²⁴. El convenio presenta pautas importantes para abordar estas falencias.

El artículo 2 establece que el **ámbito de aplicación del convenio** abarca a todos los trabajadores y las trabajadoras, con independencia de su situación contractual, incluidos pasantes, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se aplica a todos los sectores, públicos o privados, de la economía tanto formal como informal.

El artículo 3 explica que el alcance del convenio comprende la **violencia y el acoso que se producen**:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios pú-

blicos y privados;

- en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo;
- en el alojamiento proporcionado por el empleador; y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Una característica central del convenio es que ha incorporado una postura que incluye a las instancias de violencia y acoso cometidas por **terceros** o contra ellos. La recomendación aclara que los terceros incluyen, por ejemplo, a clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y miembros del público. Los terceros contemplados no son solo los enumerados en la lista y pueden incluir, por ejemplo, a los estudiantes.

Las investigaciones de Human Rights Watch han documentado instancias de violencia y acoso contra trabajadores que, por lo general, están excluidos de las leyes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, como los trabajadores del hogar. Otras investigaciones han incluido a la violencia contra las personas que buscan empleo y los postulantes. Por ejemplo, Human Rights Watch detectó que las mujeres que se enlistan en las Fuerzas Armadas de Indonesia deben someterse a una “prueba de virginidad”, una práctica discriminatoria y degradante que no tiene sustento científico. Las reclutas en todas las ramas del Ejército de Indonesia también deben someterse a esta práctica. Todas las mujeres con las que habló Human Rights Watch indicaron que el procedimiento era doloroso y traumático²⁵.

Teresa G., una mujer en Carolina del Norte, Estados Unidos, que trabaja en una hacienda tabacalera, contó a Human Rights Watch que, en 2011, un supervisor dijo a dos de sus compañeras que debían tener relaciones sexuales con él para conseguir empleo. Cuando Teresa encontró a una de las mujeres llorando, le preguntó por qué había aceptado, y ella respondió: “Mi esposo no tiene trabajo. Yo tampoco tengo trabajo”²⁶.

Se están viendo algunas primeras innovaciones, por parte de empleadores, trabajadores y gobiernos, que tienen por objeto abordar la violencia y el acoso fuera del lugar de trabajo, incluido el trayecto desde y hacia el trabajo. El Congreso Nacional de Sindicatos de la India indicó que había empleadores que colaboraban con el gobierno y con organizaciones no gubernamentales en acciones para mejorar el alumbrado público en zonas próximas al lugar de trabajo y contratar a conductoras de taxi para llevar hasta sus casas durante la noche a las mujeres trabajadoras²⁷. Otros empleadores modificaron los turnos de trabajo para facilitar que las trabajadoras pudieran desplazarse hasta sus casas en grupos más numerosos²⁸.

Los siguientes son ejemplos de leyes que contemplan algunos elementos del amplio alcance que prevé el convenio:

- Bélgica prohíbe la “violencia, el hostigamiento y el acoso sexual” contra los trabajadores y las trabajadoras, lo que incluye a los aprendices, pasantes y aquellos que no son empleados, pero desempeñan tareas bajo la dirección de otra persona²⁹. Entre los ejemplos sobre acoso sexual en el trabajo receptados en la jurisprudencia belga pueden mencionarse aquellos en los que un empleador exigió que una trabajadora vistiera prendas “sensuales”, anunció que pagaría un salario a cambio de ciertos favores sexuales o usó términos inapropiados para referirse a otras compañeras de trabajo³⁰.
- La legislación de la India sobre acoso sexual extiende las garantías del lugar de trabajo a estudiantes, terceros que visitan un lugar de trabajo en calidad de clientes y aquellas personas que sean em-

pleadas directas o indirectas (como pasantes, aprendices, voluntarias o contratadas a través de un intermediario). La ley se aplica tanto a sectores que están sindicalizados como a aquellos que no lo están³¹.

- Varios estados de EE. UU. han extendido las garantías contra el acoso sexual a los contratistas independientes, pasantes, voluntarios y alumnos universitarios³².
- En Filipinas, la ley sobre acoso sexual se aplica a los solicitantes de empleo³³.
- En Zambia, la definición de lugar de trabajo comprende otros supuestos además de los ámbitos de trabajo formales e incluye “todo lugar donde trabajen o es probable que trabajen los empleados, o que estos frecuenten o sea probable que frecuenten en el transcurso de su empleo o en relación con este”³⁴.

Violencia doméstica

Una característica importante del convenio es que reconoce el impacto que puede tener la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y el papel crucial que pueden desempeñar gobiernos y empleadores al apoyar y proteger a los trabajadores que sufren violencia doméstica.

En la recomendación se ofrecen pautas adicionales sobre los tipos de medidas que pueden adoptar los gobiernos y los empleados. Esto incluye otorgar licencias a las víctimas de violencia doméstica, acordar condiciones de trabajo flexibles y brindar protección a esas víctimas. Por ejemplo, podrían concederse licencias y condiciones de trabajo flexibles, de modo que las víctimas puedan obtener orientación y tengan posibilidad de asistir a las audiencias judiciales. Como protección, el empleador puede adoptar medidas de seguridad para ayudar a un trabajador o una trabajadora a impedir que un agresor ingrese en el lugar de trabajo. Otra medida clave es prohibir de manera temporaria el despido ante las dificultades que atravesase una trabajadora víctima de violencia doméstica. Los empleadores no deberían tomar represalias contra las personas sobrevivientes que se ausentan del trabajo para recuperarse, acuden a trabajar con lesiones visibles o cuando el agresor se presenta en el lugar de trabajo e interfiere en su actividad. Entre las medidas positivas que pueden tomar los empleadores se incluye contribuir a concienciar sobre el tema y ofrecer derivaciones a servicios.

Estas acciones cobran mayor importancia ante el cambio hacia el trabajo remoto, entre otras cosas, como resultado de las medidas públicas para contener la pandemia de Covid-19. Luego de que cada vez más personas se vieron confinadas en sus casas y empezaron a trabajar desde el hogar, aumentaron las denuncias de violencia doméstica³⁵. También se ha ampliado la función que pueden desempeñar los empleadores en cuanto a sensibilizar, facilitar el acceso a los servicios de apoyo y tomar medidas para impedir que el abuso provoque la pérdida del empleo.



Un número cada vez mayor de gobiernos han adoptado leyes para prohibir que los empleadores despidan a personas que son víctimas de violencia doméstica debido a los efectos que esta tiene, o han establecido disposiciones específicas sobre licencia. Los sindicatos han ayudado a promover y asegurar estas leyes, y en varios países han favorecido la inclusión de disposiciones sobre licencia por violencia doméstica en los convenios colectivos de trabajo, por ejemplo, en Australia.

Filipinas fue el primer país en adoptar una ley específica sobre las personas sobrevivientes de violencia doméstica, y estableció para estos 10 días de licencia remunerada³⁶. En 2018, Nueva Zelanda aprobó una ley que concede a las víctimas de violencia doméstica 10 días de licencia remunerada para que las personas puedan dejar a sus parejas, encontrar un nuevo lugar donde vivir y protegerse ellas y a sus hijos³⁷. Brasil autoriza que los jueces ordenen a los empleadores mantener la relación de empleo de las víctimas de violencia doméstica y, cuando sea necesario, concederles una licencia de hasta seis meses³⁸.

Otros ejemplos de prácticas gubernamentales prometedoras relativas a la intersección entre violencia doméstica y trabajo:

- Australia exige que los empleadores respondan favorablemente a pedidos de cambios en las condiciones laborales que tengan como propósito proteger a víctimas de violencia doméstica o de violencia de género³⁹.
- Puerto Rico permite que un empleador solicite una orden de protección a favor de sus empleados frente a visitantes, si uno de sus trabajadores ha sido víctima de violencia doméstica en el lugar de trabajo⁴⁰. En 2019, promulgó una ley que prevé ajustes razonables, flexibilidad en las condiciones de trabajo y 15 días de licencia no remunerada para responder a una situación de abuso, incluida la violencia doméstica y el acoso sexual en el trabajo⁴¹.
- España reconoce a las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia de género el derecho a que se reorganice y se reduzca el tiempo de trabajo, a ser trasladadas a otro lugar y a que se suspenda el contrato de trabajo⁴².

Mujeres en el departamento de costura de una fábrica en Nom Pen, capital de Camboya. Las mujeres representan cerca del 90 % de la fuerza laboral de la industria de la indumentaria de Camboya.

© 2014 Samer Muscati/ Human Rights Watch



Una trabajadora sanitaria con equipo de protección se reúne con una mujer durante la pandemia de coronavirus en Kawangware, Kenia.

© 2020 Dennis Sigwe/SOPA Images/Sipa vía AP Images

PREVENCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE SECTORES DE ALTO RIESGO

Las medidas de prevención son esenciales para terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio sobre la violencia y el acoso establece que los gobiernos deben identificar a los sectores o las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos al riesgo de violencia. Esto podría incluir, por ejemplo, ocupaciones o modalidades de trabajo que se distinguen por realizarse durante la noche o en condiciones de aislamiento físico, así como el trabajo que implica trato con el público, los servicios sociales, la educación y la hospitalidad.

Por ejemplo, las investigaciones de Human Rights Watch sobre trabajadores del hogar y trabajadores de la pesca indicaron que el aislamiento y la imposibilidad de irse del lugar de trabajo, sumados a un importante desequilibrio de poder, generaban entornos propicios para que ocurrieran hechos de violencia.

La recomendación expone acciones que pueden realizar los gobiernos para prevenir la violencia y el acoso. Esto incluye financiar e implementar programas que atiendan las causas fundamentales —como la discriminación y las normas perniciosas—, por ejemplo, brindando capacitación que tome en cuenta consideraciones de género a los funcionarios públicos que se encargan de dar seguimiento a las leyes y asegurar su aplicación, como jueces, inspectores de trabajo, policías y fiscales. Propone modelos de códigos de práctica y herramientas de evaluación de riesgos, así como campañas de sensibilización.

Entre los ejemplos alentadores de leyes, políticas y prácticas se incluyen los siguientes:

- En Finlandia, la Ley sobre Seguridad y Salud Ocupacional de 2002 exige que el trabajo se organice de forma tal de “prevenir, en la mayor medida posible, la amenaza y los incidentes de violencia”. Esto puede lograrse ofreciendo equipos y ajustes de seguridad adecuados, permitiendo que los empleados tengan vías para solicitar ayuda y evitando peligros o riesgos cuando los empleados estén trabajando solos⁴³.
- En Singapur, todos los empleadores nuevos que solicitan permisos para contratar a trabajadores del hogar migrantes deben realizar una capacitación para informarse sobre las leyes y políticas pertinentes que se aplican a la relación laboral, así como sobre situaciones que habitualmente generan conflictos entre trabajadores y empleadores⁴⁴.
- El estado de Nueva York en EE. UU. obliga a los em-

pleadores del sector público a crear y poner en práctica programas destinados a prevenir y reducir al mínimo la violencia en el lugar de trabajo, como efectuar declaraciones de política por escrito, crear un programa de prevención, capacitar a los empleados, documentar incidentes y revisar todos los casos en forma anual⁴⁵.

- En 2018, el gobierno del Reino Unido presentó la primera estrategia para la reducción de la violencia del Servicio de Salud Nacional (*National Health Service*, NHS), destinada a proteger a los trabajadores del NHS frente a “violencia y agresiones deliberadas por parte de pacientes, sus familiares y el público en general, y asegurar que se sancione a los agresores de manera rápida y eficaz”⁴⁶. A su vez, la estrategia prevé la capacitación de los trabajadores a fin de prepararlos para lidiar con pacientes que se comportan de manera agresiva y asegurarles un rápido acceso a servicios psicosociales sin ser objeto de violencia⁴⁷.
- En 2012, la Autoridad de Transporte de Londres (*Transport for London*), en el Reino Unido, empezó a aclarar al público y a los usuarios de medios de transporte que no se tolerarían abusos contra personal de transporte y que tomarían medidas contra este tipo de violencia⁴⁸.
- El estado de Tamil Nadu, en la India, adoptó una ley que aborda en forma expresa la violencia contra los trabajadores de la salud y, entre otras cosas, exige que los empleadores adopten medidas preventivas⁴⁹.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y ACCESO A RECURSOS Y APOYO

La recomendación brinda pautas sobre los pasos que pueden dar los gobiernos para dar seguimiento a las leyes que hayan adoptado contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y exigir su cumplimiento. A continuación, señalamos algunas disposiciones fundamentales:

Seguimiento y control de la aplicación

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:

- (a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- (b) la readmisión del trabajador;
- (c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- (d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas; y
- (e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costos, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

Mecanismos de presentación de quejas

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- (a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
- (b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
- (c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;
- (d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país; y
- (e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

Acceso a asistencia y servicios

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- (a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- (b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;
- (c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
- (d) servicios de emergencia;
- (e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
- (f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida; y
- (g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

Ejemplos de buenas prácticas nacionales

- Colombia y Costa Rica cuentan con leyes sobre la violencia en el lugar de trabajo que indican a los inspectores laborales cómo actuar ante quejas de víctimas de casos de acoso en el lugar de trabajo⁵⁰.
- Irlanda, Alemania y el Reino Unido prevén una doctrina de responsabilidad por hecho ajeno, en virtud de la cual el empleador responde por el acoso individual o colectivo perpetrado por empleados, a menos que el empleador demuestre que ha tomado medidas de prevención razonables⁵¹.
- En la India, los incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo acarrear sanciones para los empleadores que incumplan las normas, como multas o la cancelación de habilitaciones si se repiten los abusos⁵².
- En Finlandia es posible obligar a los empleadores a que paguen una indemnización por abusos cometidos por terceros, cuando no hayan realizado acciones adecuadas para mitigar los riesgos⁵³.
- En España y Canadá, la justicia ha interpretado que las leyes prevén medidas de indemnización para el supuesto de lesiones laborales originadas en violencia o acoso⁵⁴.
- Varios países, entre ellos Sudáfrica, han adoptado leyes para proteger a los trabajadores frente a las represalias de sus empleadores o colegas de trabajo por haber presentado una denuncia sobre violencia en el lugar de trabajo o participado en tal denuncia⁵⁵.
- El derecho alemán contempla que los empleados se nieguen a trabajar sin que esto implique la pérdida de la remuneración cuando el empleador no adopta medidas apropiadas para detener el acoso en el lugar de trabajo⁵⁶.



En Estados Unidos, el gobernador de Nueva Jersey, Phil Murphy, refrenda una ley que exige a los hoteles brindar botones de pánico para el personal de servicio con el fin de protegerlas de la violencia, las agresiones sexuales y el acoso en el lugar de trabajo, 11 de junio de 2019. El proyecto fue impulsado por tres trabajadoras del sector hotelero de Unite Here Local 54.

© 2019 Edward Lea/The Press of Atlantic City via AP

- Las normas de la UE, de aplicación en todos los Estados Miembros, invierten la carga de la prueba al acusado una vez que se han establecido los hechos que sustentan la presunción de que hubo discriminación, incluido el acoso⁵⁷.
- Perú permite que el empleador adopte medidas preventivas, lo que incluye trasladar al acosador o la víctima, cuando esta última así lo solicite; la suspensión temporal del agresor; la asistencia psicológica a la víctima y la solicitud de órdenes de restricción contra el acosador⁵⁸.



EL PAPEL DE LOS EMPLEADORES

El convenio orienta a los gobiernos en cuestiones relativas a la supervisión de los empleadores y las medidas de prevención y seguimiento. Obliga a los gobiernos a exigir que los empleadores cuenten en los lugares de trabajo con políticas que aborden la violencia y el acoso, evaluaciones de riesgos, medidas de prevención y capacitación. Los empleadores deben asumir estas responsabilidades con independencia de si sus gobiernos ratifican o implementan el convenio.

La recomendación describe las medidas que los gobiernos deben exigir de los empleadores, lo que incluye colaborar con los trabajadores en el diseño, la implementación y el seguimiento de las políticas en el lugar de trabajo. Estas pueden ser políticas que prohíban la violencia y el acoso, establezcan programas de prevención y brinden información y procedimientos de presentación e investigación de quejas. Tales políticas deben prever garantías frente a la posibilidad de que haya represalias contra quienes plantean las quejas, los testigos y los terceros que denuncian situaciones irregulares.

En Argentina, la justicia laboral ha concluido que los empleadores pueden responder por sus propios actos y/o por los actos de terceros, y tienen la obligación de resarcir el daño causado⁵⁹.

La Ley sobre Acoso en el Lugar de Trabajo de 2006 de Colombia establece la obligatoriedad de prevenir el acoso en el lugar de trabajo. El deber de cuidado que tiene el empleador respecto de los empleados se extiende a los incidentes de violencia y a los datos psicológicos⁶⁰.

Uruguay adoptó una política nacional en 2013, que se revisó en 2016, a través del Instituto Nacional de las Mujeres. La política, que lleva el nombre “Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género”, certifica a las empresas que adoptan políticas para terminar con la brecha de género en el trabajo, incluso a través de mecanismos de denuncia y el seguimiento de casos de acoso sexual⁶¹.

Algunos estados en EE. UU. han aprobado leyes que exigen a los empleadores establecer capacitaciones obligatorias contra el acoso, políticas contra el acoso en el lugar de trabajo, encuestas sobre cultura laboral que evalúan los conocimientos y actitudes de los empleados y avisos sobre los derechos de los trabajadores⁶².

Mujeres trans durante la marcha por el Día Internacional de la Mujer en Montevideo, Uruguay. Miles se reunieron en reclamo de igualdad de género y por el fin de la violencia de género.

© 2019 Mauricio Zina/SOPA Images/Sipa USA vía AP Images



RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Los miembros de la OIT han adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso con un grado de apoyo abrumador. En adelante, estos miembros deberán trabajar activamente para promover la ratificación e implementación del convenio, a fin de que este nuevo estándar global se traduzca en cambios en la práctica.

Human Rights Watch insta a todos los Estados Miembros de la OIT a actuar con celeridad para desarrollar el marco jurídico interno que requiere el Convenio sobre la violencia y el acoso, ratificar el convenio e implementar sus disposiciones y las establecidas en la Recomendación 206 que la complementa. En concreto, los gobiernos deberían hacer lo siguiente:

- Presentar el convenio y la recomendación al órgano legislativo nacional u otras autoridades nacionales, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT;
- Consultar a actores sociales —representantes de empleadores y trabajadores— con respecto a la presentación, ratificación e implementación del convenio;
- Revisar la legislación nacional y adecuarla a lo que establecen el convenio y la recomendación, adoptando nuevas leyes o reformando las que ya están vigentes;
- Expresar el compromiso público de ratificar el convenio e implementar la recomendación, e informar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su intención;
- Ratificar el convenio y adoptar medidas adecuadas para asegurar la implementación efectiva e inmediata del convenio y la recomendación.

Marcelina Bautista, líder de la organización Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, celebra el inicio de un programa piloto que amplía el acceso de las trabajadoras del hogar a los beneficios de la seguridad social y la atención de la salud, Ciudad de México, México.

© 2019 El Universal/RCC Agency/GDA vía AP



AGRADECIMIENTOS

El presente informe fue redactado por Nisha Varía, directora de incidencia de la división de Derechos de la Mujer de Human Rights Watch. La edición del documento estuvo a cargo de Heather Barr, codirectora interina; Rothna Begum, investigadora sénior, y Aruna Kashyap, investigadora sénior, todas de la división de Derechos de la Mujer. Agradecemos a Erika Nguyen, Paula Ini y Nathalie Cotrino Villarreal por su ayuda con la investigación. Tom Porteous, subdirector de Programas, y Clive Baldwin, asesor legal sénior también colaboraron con la revisión.

Expresamos nuestro agradecimiento por los valiosos comentarios que aportaron Chidi King, Marieke Koning y Maria Tsirantonaki, del departamento de Igualdad de Género de la Confederación Sindical Internacional.

Travis Carr, Grace Choi y Rafael Jiménez llevaron a cabo la producción del informe.

Ante la proximidad de elecciones municipales en Barcelona, se reactivaron los operativos policiales para sacar a los vendedores ambulantes de las calles. La nueva política policial propone concentrar a estos vendedores en una única zona del puerto. 5 de mayo de 2019.

© Paco Freire/SOPA Images/Sipa USA vía AP Images

Muchos de los ejemplos de prácticas alentadoras en las leyes nacionales se compilaron por primera vez en un documento informativo de 2016 que se preparó para la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ Algunos de los países donde Human Rights Watch ha realizado investigaciones minuciosas y publicado informes sobre la violencia y el acoso vinculados con el trabajo incluyen Arabia Saudita, Bangladés, Bahréin, Camboya, China, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Guinea, India, Indonesia, Irán, Jordania, Kuwait, Líbano, Marruecos, Omán, Pakistán, el Reino Unido, Sudán y Yemen.

² Ver, por ejemplo, Human Rights Watch, “Violencia de género en el lugar de trabajo”, sin fecha, <https://www.hrw.org/tag/genderbased-violence-workplace> (consultado el 13 de mayo de 2020).

³ En un informe del Banco Mundial de 2018 se concluyó que 59 de 189 economías no habían adoptado disposiciones jurídicas específicas para impedir el acoso sexual en el trabajo. Ver Banco Mundial, “Mujer, Empresa y el Derecho 2018”, abril de 2018, <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/893621534918482684/Women-Business-and-the-Law-2018> (consultado el 13 de mayo de 2020).

⁴ Confederación Sindical Internacional (CSI), Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos Migrantes y sus Familias, “Domestic Workers Unite: A Guide for Building Collective Power to Achieve Rights and Protections for Domestic Workers”, 7 de junio de 2016, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final_digital.pdf; y Human Rights Watch, *Reivindicar los derechos: Movimientos de los trabajadores del hogar y avances globales en materia de reforma laboral*, octubre de 2013, <https://www.hrw.org/es/report/2013/10/28/reivindicar-los-derechos/movimientos-de-los-trabajadores-del-hogar-y-avances>.

⁵ *Ibíd.*; ver también FITH, “Actividades”, https://idwfed.org/es/actividades/actividades?set_language=es (consultado el 25 de mayo de 2020); CSI, “Trabajadores/as del hogar”, <https://www.ituc-csi.org/domestic-workers?lang=es> (consultado el 25 de mayo de 2020); y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y organizando, “Domestic Workers”, <https://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers> (consultado el 25 de mayo de 2020).

⁶ Convenio N.º 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio sobre la violencia y el acoso), adoptado el 21 de junio de 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (consultado el 8 de junio de 2020).

⁷ Recomendación N.º 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptada el 21 de junio de 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

(consultado el 8 de junio de 2020). Las recomendaciones de la OIT no tienen carácter vinculante.

⁸ Ver, por ejemplo, Human Rights Watch, “Trabajadores del hogar”, sin fecha, <https://www.hrw.org/tag/domestic-workers> (consultado el 13 de mayo de 2020).

⁹ Directiva del Consejo Europeo 89/391/EEC del 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31989L0391> (consultado el 8 de junio de 2020).

¹⁰ Directiva del Consejo Europeo 2000/43/EC del 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043> (consultado el 8 de junio de 2020) y Directiva del Consejo Europeo 2000/78/EC del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN> (consultado el 8 de junio de 2020).

¹¹ Directiva 2006/54/EC del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> (consultado el 8 de junio de 2020).

¹² Convenio de la OIT sobre violencia y acoso, art. 6.

¹³ Workers Rights Consortium, “Initial Fact Sheet: Agreements to Combat Gender-based Violence in Lesotho’s Garment Industry”, sin fecha, <https://www.workersrights.org/initial-fact-sheet-agreements-to-combat-gender-based-violence-in-lesothos-garment-industry-2/> (consultado el 13 de mayo de 2020).

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ Human Rights Watch, “Trabajadores del hogar”, sin fecha, <https://www.hrw.org/topic/womens-rights/domestic-workers> (consultado el 13 de mayo de 2020).

¹⁶ Los nombres de todos los trabajadores que se citan en este informe han sido cambiados para preservar su privacidad. Ver Human Rights Watch, “*I Was Sold: Abuse and Exploitation of Migrant Domestic Workers in Oman*”, julio de 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/07/13/i-was-sold/abuse-and-exploitation-migrant-domestic-workers-oman#4c0606>.

¹⁷ Human Rights Watch, “*Whoever Raises their Head Suffers the Most: Workers’ Rights in Bangladesh’s Garment Factories*”, abril de 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>.

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ Human Rights Watch, *Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand’s Fishing Industry*, enero de 2018, <https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry#6d18c4>.

²⁰ Human Rights Watch, *Cultivar el temor: La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos*, mayo de 2012, <https://www.hrw.org/es/report/2012/05/15/cultivar-el-temor/la-vulnerabilidad-de-los-trabajadores-agricolas-inmigrantes>.

²¹ Human Rights Watch, “Trabajadores del hogar”, sin fecha, <https://www.hrw.org/topic/womens-rights/domestic-workers>; y Rothna Begum (Human Rights Watch), “#MeToo, Say Domestic Workers in the Middle East”, comentario, *The New Arab*, 8 de diciembre de 2017, <https://www.hrw.org/news/2017/12/08/metoo-say-domestic-workers-middle-east>.

²² Ley sobre Igualdad de género de Bosnia-Herzegovina (Boletín oficial de Bosnia-Herzegovina, N.º 16/03, 102/09 y 32/10), art. 4(a). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64146/69205/F195754431/BIH64146.pdf> (consultado el 25 de mayo de 2020).

²³ Ley N.º 13.168 contra la violencia laboral en el sector público de la provincia de Buenos Aires, 24 de febrero de 2004, <http://federacionmunicipal.com.ar/ley-13-168-violencia-laboral/> (consultado el 8 de junio de 2020).

SEGURIDAD Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

²⁴ OIT, “Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3 al 6 de octubre de 2016)”, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546305.pdf (consultado el 25 de mayo de 2020).

²⁵ “Indonesia: ‘Pruebas de virginidad’ a mujeres policías”, comunicado de prensa de Human Rights Watch, 17 de noviembre de 2014, <https://www.hrw.org/es/news/2014/11/24/indonesia-pruebas-de-virginidad-mujeres-policias>; “Indonesia: Medical Groups Silent on Abusive ‘Virginity Tests’”, 7 de marzo de 2018, <https://www.hrw.org/news/2018/03/07/indonesia-medical-groups-silent-abusive-virginity-tests>.

²⁶ Human Rights Watch, *Cultivar el temor: La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos*.

²⁷ Encuesta de Human Rights Watch sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo realizada a sindicatos y organizaciones no gubernamentales, junio de 2019, en los registros de Human Rights Watch.

²⁸ Ibíd.

²⁹ Ley de Bélgica del 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, <https://employment.belgium.be/en/act-4-august-1996-well-being-workers-performance-their-work#:~:text=Act%20of%204%20August%201996%20on%20well%2Dbeing%20of%20workers,the%20performance%20of%20their%20work&text=This%20Act%20transposes%20into%20Belgian,health%20of%20workers%20at%20work>.

(consultado el martes, 09 de junio de 2020).

³⁰ EY, “Labor and Employment Law, Strategic Global, Topics, 2018 Edition #1, Sexual Harassment Law in the Workplace Around the World”, 2018, [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/2018_Sexual_harassment_Law_in_the_workplace/\\$FILE/Sexual-harassment-Law-in-the-workplace-2018.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/2018_Sexual_harassment_Law_in_the_workplace/$FILE/Sexual-harassment-Law-in-the-workplace-2018.pdf) (consultado el 8 de junio de 2020), pág. 8.

³¹ Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, prohibición y resarcimiento) (*The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act*), 2013, <http://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-14.pdf> (consultado el 8 de junio de 2020).

³² Por ejemplo, Delaware, Nueva York, Illinois, Maryland y Vermont. Ver National Women’s Law Center, “Progress in Advancing Me Too Workplace Reforms in #20StatesBy2020”, diciembre de 2019, https://nwlc-ciw49tixgw5lbab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2019/07/final_2020States_Report-12.20.19-v2.pdf (consultado el 13 de mayo de 2020), pág. 5.

³³ Ley Contra el Acoso Sexual (*Anti-Sexual Harassment Act*) de 1995 (RA 7877), <http://hrlibrary.umn.edu/research/Philippines/RA%207877%20-%20Anti-Sexual%20Harassment%20Law.pdf> (consultada el 8 de junio de 2020).

³⁴ Ley de Salud y Seguridad Laboral (*Occupational Health and Safety Act*) de 2010, <https://zambialaws.com/principal-legislation/occupational-health-and-safety-act> (consultado el 8 de junio de 2020).

³⁵ ONU Mujeres, “COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls”, 2020, consultado el 25 de mayo de 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>; y Amanda Taub, “A New Covid-19 Crisis: Domestic Abuse Rises Worldwide”, *New York Times*, 6 de abril de 2020, <https://www.nytimes.com/2020/04/06/world/coronavirus-domestic-violence.html> (consultado el 25 de mayo de 2020).

³⁶ Ley para Combatir la Violencia contra las Mujeres y sus Hijos, 2004 (RA 9262), <https://pcw.gov.ph/law/republic-act-9262> (consultado el 8 de junio de 2020).

³⁷ Ibíd.; ver Lay de Violencia Doméstica - Protección de Víctimas (*Domestic Violence—Victims’ Protection Act*) 2018 (2018/21), <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2018/0021/latest/DLM7054315.html> (consultado el 8 de junio de 2020).

³⁸ Lei No 11.340, de 7 de agosto de 2006 (también conocida como Ley Maria de Penha), http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm (consultado el 8 de junio de 2020).

³⁹ Ley de Equidad en el Trabajo (*Fair Work Act*) de 2009 (N.º 28), <https://www.legislation.gov.au/Details/C2020C00153> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴⁰ Ley N.º 83 del 1 de agosto de 2019, Sara Colón-Acevedo y Maralyssa Álvarez-Sánchez, Puerto Rico Enacts Leave for Victims of Domestic Violence, Sexual Harassment and Assault, 2 de agosto de 2019, <https://www.jacksonlewis.com/publication/puerto-rico-enacts-leave-victims-domestic-violence-sexual-harassment-and-assault> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴¹ Ley N.º 83 del 1 de agosto de 2019; “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”, 29 de julio de 2019, https://www.trabajo.pr.gov/ley_83-2019.asp (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴² Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 2004, capítulo 2, artículo 21, https://www.legislationline.org/download/id/6860/file/Spain_Act_integrated_protection_measures_against_gender_violence_2004_en.pdf (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴³ Ley de Salud y Seguridad Laboral (*Occupational Health and Safety Act*) No. 738/2002, <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴⁴ No obstante, Singapur sigue excluyendo a los trabajadores del hogar de protecciones laborales como los límites a la cantidad de horas de trabajo y la obligatoriedad de días de descanso. Ministerio de Trabajo de Singapur, “Work Permit for FDW: eligibility and requirements”, <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements> (consultado el 8 de junio de 2020); y Ley de Trabajo (capítulo 91) de Singapur, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act/who-is-covered> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴⁵ Ley de Trabajo del Estado de Nueva York de 2012 (*2012 Labor Law of the State of New York (US)*), <https://labor.ny.gov/workerprotection/safety-health/workplaceviolence.shtm> (consultado el 7 de mayo de 2020).

⁴⁶ Departamento de Salud y Servicios Sociales (*Department of Health and Social Care*), “Stronger protection from violence for NHS staff”, 31 de octubre de 2018, <https://www.gov.uk/government/news/stronger-protection-from-violence-for-nhs-staff> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴⁷ Ibíd.

⁴⁸ “New campaign aims to tackle violence against transport staff head on”, comunicado de prensa de Transport for London, 11 de diciembre de 2012, <https://tfl.gov.uk/info-for/media/press-releases/2012/december/new-campaign-aims-to-tackle-violence-against-transport-staff-head-on> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁴⁹ Tamil Nadu Medicare Service Persons and Medicare Service Institutions (Prevention of Violence and Damage or Loss to Property) Act, No. 48 of 2008, http://www.rfhha.org/images/pdf/Hospital_Laws/Tamil_Nadu_Medicare_service_persons_medicare_service_institutions_act.pdf (consultado el 9 de junio de 2020).

⁵⁰ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, Ley 7476 de 1995 “Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia”, promulgada el 3 de febrero de 1995, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803 (consultado el 25 de mayo de 2020), art. 5.; Secretaría del Senado, Ley 1010 de 2006, promulgada el 23 de enero de 2006, http://www.secretariase-nado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html (consultado el 25 de mayo de 2020), arts. 9 y siguientes.

⁵¹ Ley de Igualdad en el Empleo (*Employment Equality Act*), 1998, N.º 21 de 1998, <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html> (consultado el 9 de junio de 2020); Código Civil de Alemania, artículo 831, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/ (consultado el 9 de junio de 2020); y Ley de Protección contra el Acoso (*Protection from Harassment Act*) 1997, UK Public General Acts, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents> (consultado el 9 de junio de 2020).

⁵² Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, prohibición y resarcimiento), 2013, <http://legislative.gov.in/sites/default/files/A2013-14.pdf> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁵³ Ley de Seguridad y Salud Laboral (*Occupational Safety and Health Act*) N.º 738/2002, <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁵⁴ OIT, “Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3 al 6 de octubre de 2016)”.

⁵⁵ Ibíd. Ver, por ejemplo, Ley Sudafricana sobre Divulgación Protegida (*South African Protected Disclosure Act*) 26 de 2000; Reglamentación de la Ley N.º 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Perú; Ley de China sobre la Protección de los Derechos e Intereses de la Mujer; y Título VII de la Ley de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) de Estados Unidos de 1964.

⁵⁶ Ley General de Trato Igualitario (*General Equal Treatment Act*), 2006, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=The%20AGG%20protects%20people%20who,discrimination%20in%20the%20same%20way. (consultado el 8 de junio de 2020).

⁵⁷ Directiva 2006/54/EC del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> (consultado el 8 de junio de 2020).

⁵⁸ Decreto Supremo N.º 010-2003, Reglamento de la ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual 27942, promulgada el 26 de noviembre de 2003, https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_prevenccion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf, art. 7, núm 7.2.

⁵⁹ Por ejemplo, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II Expte N.º 31.939/09 Sent. Def. N.º 100.146 del 16 de febrero de 2012 «R. F., P v. Citytech S.A. s/mobbing” (González – Maza) según se cita en OIT, “Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3 al 6 de octubre de 2016)”, pág. 34.

⁶⁰ Secretaría del Senado, Ley 1010 de 2006, promulgada el 23 de enero de 2006, http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html, arts. 1, 2, 4 y 9.

⁶¹ Ministerio de Desarrollo Social, “Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género”, 2019, <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/724#:~:text=Es%20una%20herramienta%20dis%C3%B1ada%20para,forma%20m%C3%A1s%20justa%20y%20equitativa>. (consultado el 8 de junio de 2020)

⁶² Ibíd., págs. 12-14.



(tapa) Luzmila Elba Rojas Morales tiene un puesto de alimentos en Lima, Perú y forma parte de una red de trabajadores independientes denominada RENATTA (La Red Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Autoempleados) que colabora de manera directa con WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y organizando) en campañas por la salud y la seguridad laboral y por la inclusión social.

© 2015 Juan Arredondo/Getty Images