



Guía para Campañas Sindicales:

Ratificación Convenio 190 y su Recomendación 206 de la OIT

“Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es derecho de toda la clase trabajadora”



APOYA:



Organización
Internacional
Del Trabajo

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Presidente

Fred Redmond

Presidenta Adjunta

Francisca Jiménez

Presidenta Adjunta

Toni Moore

Secretario General

Rafael Freire Neto

Secretario de Formación y Educación Sindical

Cícero Pereira da Silva

Secretaria de Políticas Sociales

Jordania Ureña Lora

Secretaria de Desarrollo Sustentable

Kaira Reece

Contenido y Redacción

Vânia Ribeiro

Revisión y Edición

Equipo CSA

Diseño gráfico y diagramación

Gervasio Della Ratta

Esta publicación es parte del apoyo de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe a la CSA y ha sido financiada a través de una colaboración entre los departamentos técnicos de ACTRAV y de Género y no-discriminación de la OIT. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la CSA"

Todos los derechos reservados © 2022,
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org
Diciembre 2022

Guía para Campañas Sindicales: Ratificación Convenio 190 y su Recomendación 206 de la OIT “Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es derecho de toda la clase trabajadora”

1.	Introducción	4
2.	¿Qué es la OIT?	6
3.	¿Qué es un Convenio y una Recomendación de la OIT?	8
4.	¿Qué es el Convenio 190 y qué es la Recomendación 206 de la OIT?	10
5.	¿A quiénes se destina el C190 y R206?	12
6.	¿Por qué el C190 y la R206 son importantes para la clase trabajadora?	13
7.	¿En cuales países de las Américas el Convenio 190 fue ratificado?	14
8.	La Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas (CSA) y la lucha por la Ratificación del C190 y R206 en las Américas	18
8.1	¿Qué pueden hacer los sindicatos para ampliar las campañas por la Ratificación del C190 y R206?	22
9.	La lucha de las mujeres trabajadoras en países de las Américas donde el Convenio fue Ratificado: Mujeres, Trabajadoras y Dirigentes Sindicales inspiración para seguir la lucha	25
10.	Conclusiones	50

1. Introducción

La violencia y el acoso en el trabajo por razones de género es un problema universal que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo.

En las Américas, la violencia y el acoso están enraizadas en la estructura desigual y patriarcal de nuestras sociedades y se manifiestan de diferentes formas y en diferentes contextos, repercutiendo negativamente en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo.

En junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización del Trabajo (OIT), se aprobó el Convenio 190 y la Recomendación 206 que lo acompaña, sobre la violencia y el acoso. El Convenio es resultado de una agenda de reivindicaciones de las mujeres sindicalistas que tuvo inicio en la Confederación Sindical Internacional (CSI) y representa un avance, pues es la primera normativa internacional que reconoce la existencia de una violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo.

Desde la aprobación del Convenio 190 y la Recomendación 206, la Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas (CSA), viene realizando campañas y esfuerzos concentrados para lograr la ratificación y efectiva implementación del Convenio 190 y la Recomendación 206 por parte de los Gobiernos de las Américas.



Hasta la fecha, **22 países han completado el proceso de ratificación del C190**, de estos, 9 países están en la Américas: Argentina; Antigua y Barbuda; Barbados; Ecuador; El Salvador; México; Panamá; Perú; y Uruguay. Esas ratificaciones son resultado de la lucha del movimiento sindical de las Américas, en especial de las mujeres trabajadoras, en alianza con otros movimientos que luchan contra la violencia de género.

El Convenio 190 es una herramienta importante y fundamental para poner fin al acoso y a la violencia de género, en este sentido es urgente intensificar las campañas y acciones para su ratificación. Asumir y promover las Campañas para la ratificación del C190 y R206 es una forma de los sindicatos fijaren su compromiso para que sus organizaciones y toda la clase trabajadora estén libres de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Es fundamental que el movimiento sindical, especialmente las mujeres trabajadoras, esté incluido como interlocutores fundamentales en los espacios de diálogo social y de la negociación colectiva para avanzar en la ratificación y aplicación del C190 y R206.

Esta guía pretende contribuir con algunos temas y experiencias exitosas que nos parecen importantes para seguir reforzando las campañas y acciones para la Ratificación e Implementación del C190 y R206 en nuestra región.



2.

¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, es el único organismo tripartito de las Naciones Unidas, que reúne a representantes de las trabajadoras y los trabajadores, gobiernos y empleadores, y establece normas internacionales del trabajo con los Convenios, que son ratificados por los Estados Miembros, o Recomendaciones, que no son vinculantes.

La OIT realiza aportes importantes al mundo del trabajo y para la clase trabajadora. Su sistema tripartito es crucial para la clase trabajadora. Los Convenios, Recomendaciones e Instrumentos son herramientas fundamentales en la lucha por la justicia social y en contra la desigualdad.

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT):

Es el principal órgano decisorio de la OIT. Acuerda las normas laborales internacionales y establece la dirección estratégica de la OIT, que normalmente se reúne en Ginebra todos los años durante dos semanas. Se trata de un foro para debatir asuntos fundamentales sobre trabajo y justicia social. Cada país tiene derecho a enviar una delegación, con ministros del gobierno o funcionarios públicos, representantes de empleadores y representantes sindicales designados por la central sindical nacional. Fuente: OIT¹

Consejo de Administración:

Es el órgano ejecutivo de la OIT. Se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que luego se presenta a la Conferencia para su adopción. Fuente: OIT²

Oficina Internacional del Trabajo:

Es la secretaría permanente de la OIT y el centro de coordinación de las actividades generales de la OIT, bajo la supervisión del Consejo de Administración y la conducción del Director o Directora General. Fuente: OIT³

1. [Acerca de la CIT \(Conferencia Internacional del Trabajo \(CIT\)\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)

2. [Consejo de Administración \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)

3. [Oficina Internacional de Trabajo \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)



3. ¿Qué es un Convenio y una Recomendación de la OIT?

Según la OIT, “las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo⁴”. Las normas se dividen en:

-  **Convenios** (o protocolos), que son tratados internacionales **jurídicamente vinculantes** que pueden ser ratificados por los Estados Miembros;
-  **Recomendaciones**, que actúan como **directrices no vinculantes**.

4. Convenios y recomendaciones (ilo.org)

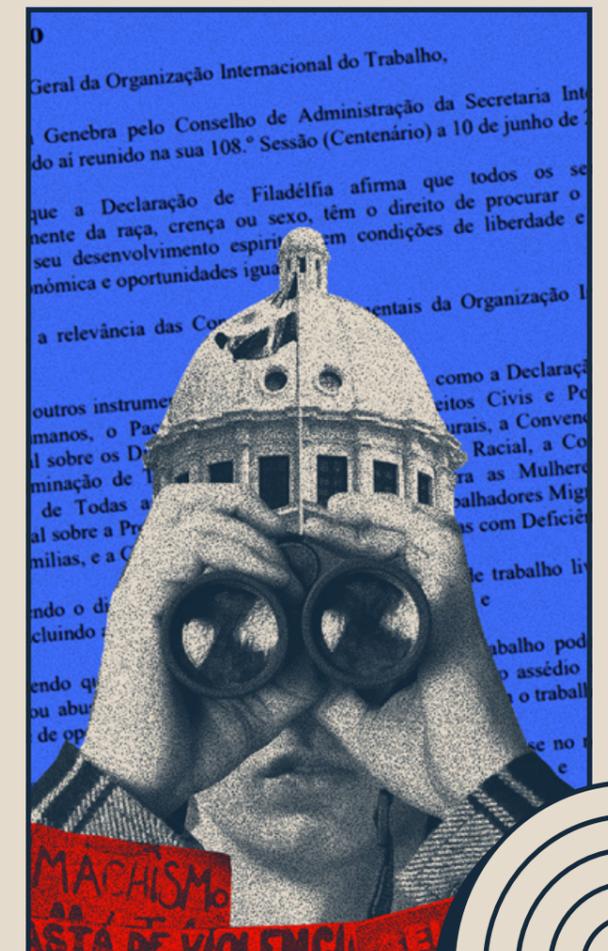


En muchos casos, **un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican**, mientras que **la recomendación correspondiente complementa al convenio**, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.

Los países miembros están obligados a señalar a sus gobiernos las Recomendaciones. Fuente: OIT

Las recomendaciones son herramientas importantes para las campañas y las negociaciones. Son instrumentos que dan orientaciones a los gobiernos y generalmente se emiten cuando:

-  El tema es demasiado técnico para ser tratado por un convenio; cuando un tema ya cubierto por un convenio debe abordarse con mayor detalle;
-  O cuando los sindicatos no logran persuadir a los empleadores y gobiernos de que un convenio es apropiado para un tema en particular;
-  O no incorpora algunas propuestas importantes en el texto del convenio.





4. ¿Qué es el Convenio 190 y qué es la Recomendación 206 de la OIT?

El **Convenio 190** es la primera norma internacional del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio define violencia y 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”. Incluye por lo tanto agresiones físicas y/o verbales, hostigamiento, acoso sexual, amenazas e intimidación, menosprecio y/o humillaciones,

acecho, así como cualquier práctica laboral abusiva que ocasione daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

El Convenio 190, complementado por la Recomendación 206, es la primera norma internacional del trabajo jurídicamente vinculante que aborda de forma exclusiva la problemática de la violencia. Todas las trabajadoras y los trabajadores están expuestos a violencia y/o a acoso en el mundo del trabajo. La violencia y el acoso en el trabajo son difíciles de medir. Pero,



Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa 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, y

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, **la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.**

Fuente: [Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\) \(ilo.org\)](#)

de acuerdo con las estadísticas disponibles y algunos análisis, las más expuestas a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo son las mujeres⁵⁶⁷⁸ - [principalmente las mujeres jóvenes las mujeres migrantes, y personas de otras diversidades.](#)

La Recomendación 206 brinda una guía más detallada sobre cómo se debe implementar el C190. Contiene sugerencias de cambios en las leyes y prácticas nacionales y programas gubernamentales que podrían ayudar a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.

5. Las mujeres son las primeras afectadas por la violencia en el trabajo, pero todos somos víctimas | Planeta Futuro | EL PAÍS (elpais.com)

6. Apresentação do PowerPoint (agenciapatriciagalvao.org.br)

7. Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial: La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco (ilo.org)

8. Violencia contra las mujeres en América Latina - Sur - International Journal on Human Rights (conectas.org)



5. ¿A quiénes se destina el C190 y R206?

El C190 y la R206 reconoce el derecho que nadie debe ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo y se aplica a todas las personas del mundo del trabajo, del entorno y también a todas/os las/os demás trabajadoras/es, independientemente de su situación contractual, así como a las y los pasantes, a las y los que realizan trabajos voluntarios o buscan empleo, entre otros, y también a las personas que ejercen la autoridad, funciones y responsabilidades del empleador, están cubiertas por el C190. Este convenio es aplicable a todos los sectores de la economía, incluidos los sectores público y privado y la economía informal, tanto en zonas urbanas como rurales.⁹

Es importante destacar que algunos colectivos y trabajadoras y trabajadores de determinados sectores, ocupaciones son reconocidos como especialmente vulnerables a violencia y acoso. Por ejemplo: trabajadoras/es en salud, transporte, educación y trabajo doméstico o las personas que trabajan de noche o en áreas aisladas.

Así como el impacto de la violencia doméstica también se incluye, el trabajo y la recomendación y además establece medidas prácticas, incluidas las licencias para las víctimas, trabajo flexible y concientización.

9. Alcance de la protección: Las trabajadoras y los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales; las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual; las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; las/os trabajadoras/es despedidas/os; las/os voluntarias/os; las personas en busca de empleo y las/os postulantes a un empleo; los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Fuente: OIT

6. ¿Por qué el C190 y la R206 son importantes para la clase trabajadora?

El C190 y R206 tiene como principal objetivo establecer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género. En este sentido la importancia del C190 y R206 es:

- ▲ Ser **vinculante**. Obliga su aplicación a todas las trabajadoras y todos los trabajadores independientemente de su condición contractual y de diferentes sectores de la economía, tanto formal como informal;
- ▲ Reconocer la importancia de adoptar una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- ▲ **Admitir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**. Contribuyen a combatir la cultura patriarcal y la división sexual del trabajo, a erradicar la discriminación y a garantizar el derecho a la igualdad en el mundo del trabajo. Sabemos que la cultura patriarcal en la mayoría de los casos son la raíz de la violencia y acoso;
- ▲ Establecer mecanismos de control de la aplicación y seguimiento de procedimientos existentes, además de prever sanciones y velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso, reparación y medidas de apoyo; y
- ▲ Desarrollar herramientas y actividades de educación, formación y sensibilización.
- ▲ Contribuir a visibilizar y a combatir la violencia y el acoso a trabajadoras y trabajadores que son potencialmente más vulnerabilizados;



7. ¿En cuales países de las Américas el Convenio 190 fue ratificado?

Hasta la fecha, [22 países han completado el proceso de ratificación del C190](#), de estos 9 países están en la Américas: Argentina; Antigua y Barbuda; Barbados; Ecuador; El Salvador; México; Panamá; Perú; y Uruguay, primer país del mundo a ratificarlo.

Para empezar el proceso de ratificación los gobiernos deben primero presentar el C190 a su autoridad Nacional, generalmente el Parlamento, y tienen que informar a la OIT como lo ha presentado. El gobierno también debería informar a los sindicatos y empleadores del país.

Una vez que un gobierno decide ratificarlo, el C190 pasa a ser vinculante, o sea obligatorio, y debe incluir su contenido en la legislación y la práctica nacional de ese país. Pero, la decisión de los gobiernos de ratificar o no un convenio puede tardar muchos años. Es importante tener en cuenta que:

- ▲ Si la legislación nacional ya es tan buena como el Convenio, el gobierno podría recomendar la ratificación del Convenio;
- ▲ Si la legislación nacional no se ajusta al Convenio, los gobiernos pueden desarrollar nuevas leyes o modificar las existentes;
- ▲ Los gobiernos reforman sus leyes y luego lo ratifican, o lo ratifican y luego reforman sus leyes; y
- ▲ Algunos gobiernos deciden no ratificar.



PAÍS	FECHA	STATUS	OBSERVACIÓN
Antigua y Barbuda	09 mayo 2022	NO ESTÁ EN VIGOR	El Convenio entrará en vigor para Antigua y Barbuda el 09 mayo 2023
Argentina	23 febrero 2021	EN VIGOR	
Barbados	01 septiembre 2022	NO ESTÁ EN VIGOR	El Convenio entrará en vigor para Barbados el 01 septiembre 2023.
Ecuador	19 mayo 2021	EN VIGOR	
El Salvador	07 junio 2022	NO ESTÁ EN VIGOR	El Convenio entrará en vigor para El Salvador el 07 junio 2023.
México	06 julio 2022	NO ESTÁ EN VIGOR	El Convenio entrará en vigor para México el 06 julio 2023.
Panamá	01 noviembre 2022	NO ESTÁ EN VIGOR	El Convenio entrará en vigor para Panamá el 01 noviembre 2023.
Perú	08 junio 2022	NO ESTÁ EN VIGOR	El Convenio entrará en vigor para Perú el 08 junio 2023.
Uruguay	12 junio 2020	EN VIGOR	



Todas las ratificaciones del C190 en la región son frutos de una campaña sindical en alianzas con otros actores sociales para promover que sus gobiernos ratificasen el Convenio. El movimiento sindical, especialmente las mujeres trabajadoras, reconocen que la ratificación del C190 no cierra la lucha y que es necesario la pre-

sión del movimiento sindical y todos los aliados sociales, para asegurar que el convenio se aplique adecuadamente.

Las normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

Una vez adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo 6) del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación.

Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporcionará asistencia técnica. Por otra parte, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra el Estado que no haya observado las disposiciones del convenio que ha ratificado.

(Véase aplicación y promoción de las NIT). Fuente: [Convenios y recomendaciones \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications)

8. La Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas (CSA) y la lucha por la Ratificación del C190 y R206 en las Américas

Para la CSA el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es central para reafirmar los pilares del trabajo decente, la distribución de la riqueza, la igualdad y equidad entre géneros, el combate al racismo y la protección e inclusión social de todas y todos. Para el movimiento sindical es prioridad organizar y fortalecer la acción sindical para erradicar la violencia en el mundo del trabajo.

Desde su primera [Conferencia de Mujeres](#), realizada en 2015, el CMTA/CSA señalaba la necesidad de normas internacionales para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: “Exigir desde los sindicatos que los Estados promuevan políticas para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia con-

tra las mujeres; apoyar la propuesta relativa a la adopción de una nueva Norma Internacional en el marco de la OIT, un Convenio relativo a la violencia de género en el lugar de trabajo” (CSA. 2015. I Conferencia de Mujeres CSA/CMTA. Democracia, Autonomía de las Mujeres e Igualdad de Género. Pg. 30).

Fueron años de esfuerzos y campañas por parte de los sindicatos, en alianza con otros movimientos, especialmente el movimiento feminista para presionar y poder llegar a la adopción del C190 y R206 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019. En este sentido, la adopción del C190 y la R206 de la OIT, es considerado un avance y un hito histórico por el CMTA, las mujeres de las organizaciones afiliadas a la CSA, junto con todo el movimiento sindical que se agrupa en la CSA.

Es importante señalar que el CMTA/CSA viene realizando, a lo largo de los años, acciones por combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que son amenazas reales y continua para toda la clase trabajadora. Pero son las mujeres las más afectadas una vez que son directamente afectadas por la cultura patriarcal, el machismo, la misoginia y la división sexual del trabajo.

En tal sentido, para combatir la violencia y el acoso es necesario construir plena autonomía para las mujeres, con información, con políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia, y la

redistribución de los cuidados y del trabajo no remunerado y del derecho a una vida libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación.

Con la adopción del C190 y R206 la CSA desde el CMTA viene impulsando y promoviendo campañas, en toda la región, junto a las diversas centrales sindicales y de manera nacional, regional y también internacional para lograr que la mayor cantidad de países de la región ratifiquen e implementen el C190 y la R206 y de esta forma dar un paso más en la igualdad y equidad de género y en la lucha por espacios laborales más seguros y libres de violencia y acoso para toda la clase trabajadora.

Hasta esta fecha, la región de las Américas tiene el mayor número de países que han ratificado el C190 y para la CSA asumir la campaña por la Ratificación del C190 es una forma de que los sindicatos fijaren su compromiso para cambiar la realidad y promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. La CSA ofrece una serie de instrumentos para que los sindicatos puedan organizar acciones de formación, información y sensibilización.

La **campaña** regional por la [ratificación del C190 y R206](#) brinda a los sindicatos recursos y materiales regionales y nacionales para **campañas** de presión e incidencia en torno al trabajo de cuidados y el combate a la violencia de género y el acoso¹⁰. Todos los recursos e informaciones fueron compartidos por la CSA durante reuniones virtuales y presenciales, a través de su red de puntos focales sindicales de mujeres trabajadoras y por grupos de WhatsApp y correo electrónico, y a través de las redes sociales: Twitter, Instagram, Facebook, YouTube y página web de la entidad.

Es importante destacar que además de la campaña por la ratificación del C190 y R206, la CSA también está con una campaña donde los sindicatos debaten los cuidados y la necesidad de la reorganización de los cuidados como parte constitutiva de la agenda sindical en las Américas.

Como señala la CSA en su campaña de Movilización por los cuidados: “Sin cuidado la vida no es posible. Eso que las mujeres trabajadoras saben por sus cotidianos marcados por las responsabilidades con el cuidado de las personas y los hogares, ha sido evidenciado durante la pandemia de COVID-19. Luego de dos años de crisis sanitaria, la reorganización de los cuidados y la garantía de derechos de las trabajadoras del cuidado recobra más importancia y urgencia en la agenda de los movimientos sindicales y feministas en la región.” Todos los materiales de las referidas campañas están disponibles en las redes sociales y página web de la CSA.

Las mujeres llevamos años en un proceso de lucha contra la sociedad patriarcal y su deconstrucción. En el siguiente cuadro destacamos tres expresiones que reflejan la violencia y la opresión y que muchas veces se confunden a la hora de dar el nombre correcto al tipo de transgresión.

10. [Movilización por los cuidados | CSA \(csa-csi.org\)](#)

División Sexual del Trabajo¹¹:

- La base de la división sexual del trabajo radica en la distinción entre trabajo reproductivo: asociado a la mujer, y trabajo productivo: asociado al hombre.
- La división sexual del trabajo corresponde a la asignación de tareas y lugares sociales diferentes y separados para hombres y mujeres, en los que la actividad masculina es más valorada socialmente, ocupa un rol jerárquico más alto y mejores remuneraciones que las actividades femeninas.
- Las tareas reconocidas como masculinas requieren una cualificación y una formación más largas y específicas; y las tareas reconocidas como femeninas se asocian con la “naturaleza de las mujeres” muy relacionadas con el Trabajo del cuidado. Para las mujeres los cargos destinados y funciones ocupados y en sus ingresos son más precarios y con menor remuneración.
- La división sexual del trabajo tiene fuertes repercusiones en el mundo del trabajo: en los salarios, en los cargos ocupados y en la violencia y el acoso.

Machismo:

- El machismo puede ser definido como un conjunto de actitudes, comportamientos y pensamientos que se basan en la idea de que los hombres son superiores a las mujeres.
- Esta creencia puede dar lugar a prácticas discriminatorias, violencia de género y acoso en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el trabajo.
- Mientras el feminismo lucha por la igualdad, el machismo promueve la inferioridad entre hombres y mujeres.

Misoginia:

- La palabra, en su origen griego, proviene de dos palabras: “miseó”, que significa “odio”, y “gyné”, que significa “mujer”. En los diccionarios se relaciona con el odio o aversión a la mujer. La aversión y el odio contra la mujer;
- El misógino creer que ser mujer es estar en una condición de inferioridad que no merece crédito ni atención.
- La misoginia puede manifestarse de diferentes formas, como la cosificación, el menosprecio, el descrédito y diversos tipos de violencia contra la mujer, ya sea física, moral, sexual, patrimonial o psicológica.

11. Según Hirata y Kergoat (2007), si bien la división sexual del trabajo ha sido objeto de obras precursoras en varios países, fue en Francia en la década de 1970, en el contexto de la segunda ola del feminismo, donde se construyó un conjunto de obras las bases teóricas del concepto (HIRATA y KERGOAT, 2007, p. 597). Según las autoras, “la división sexual del trabajo es la forma de división social del trabajo resultante de las relaciones sociales entre los sexos; más que eso, es un factor prioritario para la supervivencia de la relación social entre los sexos”. (HIRATA y KERGOAT, 2007, p. 599).

8.1. ¿Qué pueden hacer los sindicatos para ampliar las campañas por la Ratificación del C190 y R206?

Entre otras acciones la CSA recomienda que los sindicatos puedan:

- Dar seguimiento a la campaña continental desde la CSA pidiendo la ratificación del C190: [¡Ratificación Ya!](#)
- Adaptar un plan de acción a nivel nacional y regional sobre la campaña;
- Elaborar estrategias de organización de trabajadoras y trabajadores;
- Hacer visible el C190 y R206, en fechas específicas como: 8 de marzo, 30 de marzo, 24 de abril, 1 de mayo, 25 de Julio, 7 de octubre, 29 de octubre, 25 de noviembre, 10 de diciembre;
- Utilizar las redes sociales: Elaborar y transmitir mensajes de las organizaciones contra la violencia y el acoso;
- Articular entre sindicatos y movimiento sociales aliados para potenciar una red de comunicación sindical que alimente a las propias entidades y oriente sobre la importancia del C190 y R206 para la clase trabajadora;
- Establecer y fortalecer alianzas con movimientos, particularmente el feminista, para ayudar a erradicar la violencia de género en el mundo del trabajo. Trabajar en agendas comunes;
- Informar sobre esta realidad y ahondar en las causas sistémicas y estructurales de la violencia de género;
- Mantener reuniones con los Ministerios de trabajo, Ministerios de la Mujer o similares;

- Coordinar con asesoras y asesores ministeriales para argumentar los beneficios de contar con la ratificación del Convenio 190 y Recomendación 206;
- Acercamientos con grupos parlamentarios, para instarles a la ratificación;
- Establecer un diálogo con representantes del Gobierno aliados y partidos políticos respecto al establecimiento de políticas para prevenir, combatir y remediar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- Reforzar un trabajo de incidencia, coordinado sectorialmente con las Federaciones Internacionales;
- Asegurarse de que se incluyan en los convenios colectivos medidas para prevenir, combatir y remediar la violencia y el acoso, en conformidad con el C190 y la R206;
- Negociar la adopción en el lugar de trabajo de políticas y procedimientos sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo.
- Acompañar en el proceso de la implementación del C190 y su R206. La campaña no termina con la ratificación y se busca generar acciones para trabajar a la interna de los sindicatos y la generación de Políticas Públicas para abordar la temática a nivel nacional.

Además de estas acciones, para la CSA es fundamental fortalecer y transformar las organizaciones sindicales en la Región teniendo como prioridad la acción sindical para erradicar la violencia contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo. “La equidad de género es un desafío de primera relevancia en los sindicatos y centrales de la CSA. Revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan particularmente en el mundo del trabajo, requiere también de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales.” (CSA. 2021. Resolución 4º Congreso. Párrafo 152. Pg. 57)¹²

El proceso de fortalecimiento y transformación sindicales también es la forma que ha tomado la CSA para discutir el tema (entre otros) a la interna de los sindicatos es fundamental para poner en el centro de la prioridad de la agenda de las mujeres, en su lucha contra las desventajas y formas de discriminación, violencia y acoso que enfrentan en el mundo del trabajo¹³.

¹² [RESOLUCION_-ESPA_BN.pdf \(csa-csi.org\)](#)

¹³ [HOJA-DE-RUTA-Autorreforma-Sindical-1.pdf \(csa-csi.org\)](#)

9. La lucha de las mujeres trabajadoras en países de las Américas donde el Convenio fue Ratificado

Las mujeres, somos sin duda sujetos políticos fundamentales e indispensables en los cambios políticos, sociales y sindicales nuestra región. El compromiso y las luchas diarias que enfrentan nuestras compañeras son determinantes para que América Latina y el Caribe sea la región del mundo con más ratificaciones del Convenio 190. En este sentido, entrevistamos a siete mujeres trabajadoras y dirigentes sindicales de países donde el C190 fue ratificado. Las compañeras han respondido a cinco preguntas que nos ayudan a visualizar las leyes nacionales, así como las alianzas que posibilitaron a sumar fuerzas rumbo a la ratificación del convenio, además de algunos desafíos la ratificación e implementación efectiva del C190 y R206. Son ellas: Milagro Pau, es Secretaria de género de AEBU, Vicepresidenta de UNI mujeres América, y Ex secretaria de género de PITCNT de Uruguay; Alejandra Angriman, presidenta del CMTA de la CSA, es Secretaria Gremial de la Comisión Ejecutiva Nacional de la CTA Autónoma de Argentina e Integrante del Capítulo Argentino de la MMM; Mariana Guambo, es secretaria de Mujeres de la Confederación

Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Trabajadores CEDOCUT Ecuador; Mirna Jara Campos, es secretaria de Género y Poblaciones Vulnerables de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP; Maricarmen Llamas, es integrante del CMTA de la CSA y Secretaria de género de la UNT México; Lesley M. Trotman, es Abogada, integrante del CTMA de la CSA y Asistente Ejecutiva del Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Barbados – BWU; y Dialys Campa, es integrante del CMTA de la CSA y Secretaria de género de la Confederación de trabajadores de República de Panamá – CTRP.

Entrevistamos también a la compañera Jordania Ureña, Secretaria de Políticas Sociales de la CSA, que nos brindó un panorama regional sobre la ratificación e implementación del C190 y R206.

Agradecemos mucho a las compañeras por compartir sus luchas que nos inspiran a seguir construyendo un mundo de trabajo y una vida libre de toda la violencia género y del acoso.





Mujeres, Trabajadoras y Dirigentes Sindicales inspiración para seguir la lucha



Milagro Pau

Secretaria de género de AEBU, Vice-presidenta de UNI mujeres América, y Ex secretaria de género de PITCNT de Uruguay.



Alejandra Angriman

Presidenta del CMTA de la CSA, es Secretaria Gremial de la Comisión Ejecutiva Nacional de la CTA Autónoma de Argentina e Integrante del Capítulo Argentino de la MMM.



Mariana Guambo

Es secretaria de Mujeres de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Trabajadores CEDOCUT Ecuador



Mirna Jara Campos

Es secretaria de Género y Poblaciones Vulnerables de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP



Maricarmen Llamas

Integrante del CMTA de la CSA y Secretaria de genero de la UNT México



Lesley M. Trotman

Abogada, integrante del CTMA de la CSA y Asistente Ejecutiva del Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Barbados – BWU



Dialys Campa

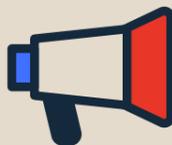
Es integrante del CMTA de la CSA y Secretaria de genero de la Confederación de trabajadores da República do Panamá – CTRP





¿Tu país tiene leyes nacionales para la defensa de la vida, de la integridad y trabajo digno para las mujeres, anteriores a la Ratificación del C190?

¿Podría nombrarlas e informarnos si considera que han sido de ayuda desde su implementación?



Milagro Pau:

¡Sí! Uruguay tiene leyes nacionales para la defensa de la integridad y trabajo digno para las mujeres antes del Convenio 190, sí. Es una ley muy completa, que se realizó. [La ley 19580](#) - ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Modificación a disposiciones del Código civil y Código penal, contra la violencia integral que es del año 2017. Se elaboró conjuntamente con Instituto Nacional de Mujeres y Redes Sociales, en las cuales está la secretaría de género del PITCNT que en ese momento yo la representaba. Intervino en la redacción de esa ley, fue una ley que se presentó al Parlamento, que no es la ley que salió, tuvo modificaciones lamentablemente. Pero es una ley que nosotras consideramos que fue un avance en ese momento en 2017 sacar una ley de respaldo contra la violencia a las mujeres en el mundo del trabajo, entendemos que fue un antecedente importante. Creo que Uruguay es uno de los pocos países que tienen leyes anteriores al Convenio 190 y creo que de alguna manera sirvió el pie para instalar el tema de la violencia y del mundo del trabajo hacia las mujeres, fundamentalmente. Para nosotras fue muy importante. Y también [la ley 18561](#) de Acoso Sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno que se aprobó también el 2017. Son 2 leyes con unos antecedentes importantes antes de que se tratara el Convenio 190. De alguna manera me parece importante la implementación que tuvieron estas leyes, pues se pusieron en práctica durante el Gobierno anterior. Hoy no tanto, pero de alguna manera se los planteamos que era importante para hacer cumplir estas dos leyes que se instalarán en las cláusulas de los convenios colectivos de todas las organizaciones sindicales, como una reafirmación de lo que fue la aprobación de estas leyes.

Alejandra Angriman:

La legislación argentina, relativa a violencia de género en general y en el mundo del trabajo debe ser mirada teniendo como punto de partida la reforma constitucional de 1994 por que a partir de allí se reconoció los tratados internacionales de derechos humanos, entre otros, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En 2009 fue sancionada la Ley de Protección Integral a las Mujeres (ley 26.485). Sin pretender realizar un análisis en profundidad de esta ley, debemos destacar por un lado que la expresión “en todos los órdenes de la vida” (inciso “a”) incluye desde ya al mundo del trabajo y la definición de “violencia contra las mujeres” es lo suficientemente amplia, por cuanto incluye “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. Una de las primeras jurisdicciones locales en contar con una ley destinada a prevenir, erradicar y sancionar la violencia en el ámbito laboral fue la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a través de la ley 1225 del año 2003, norma que fue posteriormente modificada a través de la ley 4330 en el año 2013 haciéndola extensiva a todo el personal incluidos los temporarios.

En Argentina las normas que regulan el empleo en el sector privado son dictadas por las autoridades nacionales; y en referencia a las normas que regulan el empleo en el sector público, en su mayoría, son elaboradas por las jurisdicciones provinciales

o por el Estado Nacional en el caso de sus dependientes. Por ello mismo los marcos normativos aplicables a las relaciones de empleo en los servicios públicos son diferentes en cada una de las 24 provincias. Los avances normativos a nivel local en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo en los servicios públicos también incluyen leyes dictadas en las provincias de Entre Ríos (ley 9.671/05), Buenos Aires (ley 13.168/04), Tucumán (ley 7.232/02), Santa Fe (ley 12.434/05), Misiones (ley 4.148/05), Ciudad de Buenos Aires – personal jerárquico (ley 1.225/08), San Luis (ley 678/09) y Chaco (ley 2.023A/12).

Mariana Guambo:

En el Código del Trabajo de nuestro País hace 35 años constaba artículos no muy amplios en favor de la mujer trabajadora; en esta consideración las mujeres trabajadoras tanto de la ciudad, del campo, y trabajadoras de la economía informal conformamos un Frente Nacional en la que estaban incluidas algunas Organizaciones de Mujeres Profesionales, la Coordinadora Política de Mujeres, CONAMU y otras, mediante este Frente se elaboró el proyecto titulado Ley Contra la Violencia a la Mujer la misma que fue presentada al Congreso Nacional de ese entonces y gracias a la lucha logramos su aprobación y luego continuamos caminando para que el Presidente del País Dr. Rodrigo Borja las aprobara para su aplicación y vigencia; luego en estos últimos 15 años se reformó esta Ley para ampliar y detener la violencia intrafamiliar; así mismo por pedido de la CONAMU y decisión propia de la Comisión de lo laboral del Congreso Nacional el 6 de febrero de 1997 se aprobó la Ley de



amparo laboral de la mujer, se logró que se mejore el capítulo dedicado a la mujer trabajadora en el Código del Trabajo, especialmente en el derecho de: IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN, Art. que se logró insertar en muchos contratos colectivos, por cuanto el trabajo de la mujer para los empresarios públicos o privados tenía poco valor y no tomaban en cuenta que el mismo trabajo que realizaban nuestros compañeros lo hacían nuestras compañeras, gracias a la lucha constante de todos las mujeres y varones se va logrando el cumplimiento a IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN. Las Organizaciones de Mujeres que logramos lo antes indicado fueron y son de las Centrales Sindicales: CEDOC, CEDOCUT CEOSL, CTE, y organizaciones de Mujeres Profesionales Asociaciones de Mujeres del campo, Ejemplo: Asociación de las Mujeres Santa Rosa de Culluctus, Comunidad de Guacona Chico San Isidro y otras. Sin embargo, de estos logros todavía hay mucho que hacer en razón de que los Empleadores Públicos y Privados no todos cumplen con la Ley y por ello fue necesario que nuestras Matrices CSI y CSA presentaran a OIT el Proyecto sobre: la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Mirna Jara:

Así es, nuestro sistema normativo empezando por la Constitución vigente (1993), tiene como fundamento básico la defensa de la vida, explícitamente en los artículos 1° y 2°, así como derechos al trabajo en los artículos 22, 23 y 28.

Esta normatividad ha allanado el camino para lograr la ratificación del C.190, pues

como se advierte existe en el país un avance considerable en la materia de hostigamiento sexual, tenemos la Ley 29742 Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual, su reglamento, el D. Leg 1450 que incorpora como delito el acoso sexual; así como la Ley 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, donde se establece la protección a la víctima de violencia familiar en los centros de trabajo.

En general, en el Perú hemos avanzado tanto normativamente en los casos de hostigamiento sexual, teniendo como reto adecuar efectivamente el tema de “violencia en los entornos laborales”, así como insertar estos dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Maricarmen Llamas:

En México, las leyes son: Ley federal para prevenir y erradicar la discriminación; Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres (2006); Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (febrero de 2007), reglamento de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (marzo de 2008).

Lesley M. Trotman

No hay leyes en Barbados que, en mi opinión, hablen específicamente de la defensa de la integridad y del trabajo decente para las mujeres. En 2017, la Ley de (Prevención del) Acoso Sexual en el Empleo fue promulgada buscando que todos/as los/as trabajadores/as tengan un entor-

no laboral seguro y libre de acoso sexual. No hay leyes que hablen de garantizar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo. Sin embargo, esa es una norma de relaciones laborales en Barbados y, a lo largo de los años, hemos visto un cambio para asegurar su aplicación. En el pasado, en la agricultura, los trabajadores se dividían en Clase A y Clase B. Las tareas de esos roles eran distintos, siendo el trabajo de la Clase A más laborioso y realizado sobre todo por hombres. Esos trabajadores solían recibir mayores salarios. Por medio de la intervención de la OIT eso ha sido modificado y ya no existe dicha división.

Dialys Campa:

El estado panameño a través de los años de una manera coordinando en espacios interinstitucionales, sociedad civil, espacio de mujeres organizadas de nuestro país, han venido trabajando para incorporar e implementar en propuestas que inciden en la prevención, atención y sanción de la violencia de género desde diferentes ámbitos. Pero a pesar de muchas leyes algo está fallando (sensibilización desde la escuela, seguimiento, presupuesto) porque la violencia sigue y en lo peor de los casos los feminicidios van en aumento. El Código de Trabajo dispone de capítulos especiales dedicados a la protección del trabajo de las mujeres, así como los dedicados al trabajo de los menores. En adición a las disposiciones generales del Código, se han dictado leyes especiales sobre situaciones particulares con énfasis en las mujeres. Entre ellas destacamos: Ley 135 del 2022, que modificó la ley 50; Ley N° 12 de 20 de abril de 1995, por la cual se ratifica la Convención Interamericana - Belém Do

Pará; Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, se dictan normas que regularizan y modernizan las relaciones laborales; Ley N° 4 del 29 de enero de 1999 por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Ley N° 82 de 24 de octubre de 2013, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio; Ley N° 6 del 4-05-2000 que establece el uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con perspectiva de género en las obras y textos escolares; Ley 71 del 23 de diciembre 2008, crea el Instituto Nacional de la Mujer, entre otras.

Los desafíos que conlleva el C190 es que la comunidad nacional aún no se empodere del tema, es decir, que tomen conciencia de esta realidad. Debemos seguir insistiendo en aclarar que ese Convenio no atañe solo a las mujeres porque abarca a los trabajadores-varones también y sectores públicos y privados. Otro desafío tiene relación con los sindicatos porque deben darle prioridad en sus agendas, para impulsar las políticas públicas y programas que debe hacer el gobierno para que el C190 tenga vida real y concreta. La pronta aprobación del C190 y la R206 pondría a la clase trabajadora, al sector empleador y al sector gubernamental bajo un paraguas jurídico y normativo necesario en materia de salud y seguridad en el mundo del trabajo y sobre todo a la mujer trabajadora del sector privado y del sector público, del sector formal e informal en Panamá le permite estar al alcance de los medios hacia una mejor y mayor protección de los derechos humanos en todos sus sentidos.



Puntualiza cuáles fueron las alianzas (organizaciones sociales, gobierno, movimientos feministas) que se construyeron en tu país para lograr la ratificación del Convenio 190



Milagro Pau:

Fundamentalmente fueron las redes sociales con los grupos feministas, con los grupos cooperativistas y el movimiento sindical, conjuntamente con el Instituto Nacional de las Mujeres en ese momento del Gobierno - que fue el Gobierno anterior que estaba el Frente Amplio. Fundamentalmente para nosotras tenemos que recordar que cuando fuimos a ratificar como país el Convenio 190 en la en la Conferencia de la OIT fue ratificado por el Gobierno y por los representantes de las/os trabajadoras/es, no así los empresarios. Por lo tanto, el Convenio salió con el voto en contra de los empresarios. Entonces para nosotras era sumamente importante en ese momento tener el apoyo que tuvimos en la aprobación del Convenio 190 y el Ministerio de Trabajo en ese momento de Enrique Muro, que era el Ministro de Trabajo del Gobierno frenteamplista y nosotras, de alguna manera, las redes sociales que instalamos fueron a todo nivel de las organizaciones de mujeres, cooperativistas, feministas. Sin exclusión para poder lograr el apoyo mayoritario hacia la aprobación del Convenio 190 y como te decía anteriormente, para nosotros la negociación colectiva era fundamental para reafirmar lo que era la ratificación del Convenio 190.

Nosotras aconsejamos instruímos a compañeras negociadoras y a las direcciones de los diferentes sindicatos y federaciones a incluir en las cláusulas de la negociación colectiva el Convenio 190 para no tener que apelar a diferentes organismos en caso de violación del Convenio referente a eso, lamentablemente el Convenio se puso en práctica 6 meses después, cuando ya había un cambio de gobierno y lamentablemente, hoy nosotras/os no vemos formas ejecutivas que este Gobierno actual tiene para hacer cumplir el Convenio 190 inclusive hay un gran problema que hoy tenemos que desde el Ministerio de Trabajo desde el Mi-

nistro Mieres está impulsando un proyecto de ley de fragmentación del Convenio 190 y diciendo que hay una casi imposibilidad de hacerlo, de cumplir totalmente el Convenio y plantea un proyecto de ley que aún está en estudio, que no sea aprobado, con algunos artículos del C190 que es la opinión del Gobierno que se podría aplicar. Evidentemente al fragmentarse el C190 minimiza los derechos que tenemos las trabajadoras y los trabajadores frente a este Convenio y de alguna manera relativiza los derechos que nosotras/os tenemos como trabajadoras y trabajadores. Para nosotras es muy grave y esperemos que este proyecto de ley no salga. Pero realmente es muy grave porque tiene todo el apoyo del oficialismo.

Alejandra Angriman:

La Cámara de Diputados de Argentina convirtió en ley el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La aprobación del documento fue un compromiso asumido por el presidente Alberto Fernández en la apertura de sesiones del Congreso. El convenio fue aprobado por 241 votos.

Hubo involucramiento de todas las centrales afiliadas a la CSA: CTA-A, CTA-T y CGT. Nosotras/os somos parte de la Red Intersindical para la eliminación de la violencia laboral (conformada por más de 100 organizaciones sindicales de las tres centrales obreras entre otras del país) y las organizaciones feministas, entre otras. Además, el gobierno nacional quería ratificar el C190 y eso fue fundamental.



Mariana Guambo:

Como siempre las Mujeres en el Mundo del Trabajo son la clarinada para defender los derechos laborales y en nuestro País la Asociación Nacional de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar fueron la voz persistente ante la Asamblea Nacional y luego ante el Licenciado Lenin Moreno Presidente del Ecuador para lograr la ratificación por parte de nuestro País del Convenio 190, y la Recomendación 206 firmado por el Gobierno Nacional el 19 de mayo de 2021. Nuestro impercedero reconocimiento a nuestras compañeras Trabajadoras Remuneradas del Hogar y también.

Gracias a la intervención decidida del Frente Unitario de Trabajadores FUT, conformado por las Centrales Sindicales: CEDOCUT, CTE, CEOSL, UGT que en ese año estuvo presidida por el Compañero Mesías Tatamuez Presidente de CEDOCUT, y la Secretaria de Género de CEDOCUT apoyaron a la Mesa Interinstitucional de apoyo a los derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, Mesa que tuvo el apoyo decidido del Concejo Nacional para la Igualdad de Género, del Ministerio de Trabajo, ONU MUJERES, Universidad Andina, entre otras y su intervención continua en la Comisión de lo Laboral de la Asamblea Nacional y en la Sesión del Pleno que se realizó el 17 de enero de 2021 en la cual se aprobó (se ratificó) por unanimidad el CONVENIO 190 y la Recomendación 206 de la OIT. También las Provincias a través de sus Organizaciones de Mujeres, como; Asociaciones de Trabajadoras Remuneradas del Hogar Asociaciones de Mujeres Indígenas, Frentes de Mujeres Trabajadoras, Sindicatos, Secretarías de la Mujer de las Organizaciones Sindicales, Maestros y del Sector Informal dieron su apoyo decidido a través de plantones realizados en varias ciudades y oficios enviados a la Comisión de lo laboral de la Asamblea Nacional debido a que la pandemia COVID 19 no permitió viajes constantes a la Ciudad de Quito.



Mirna Jara:

Para lograr la ansiada ratificación se conformó el Grupo Impulsor para la Ratificación del Convenio 190 de la OIT, conformada principalmente por las principales centrales del país, la CATP, CUT y CGTP, contando con el apoyo de La FES, Centro de Solidaridad y aliados como la academia con los grupos de estudios de las principales universidades; COSADES (UNMSM) PUCP, etc., y de la OIT. Además, que en todo momento utilizamos las herramientas de la CSA, así como las estrategias para lograr la ratificación.

Lesley M. Trotman:

No hubo alianzas construidas específicamente para lograr la ratificación del Convenio 190. Antes de la adopción del convenio, todos los grupos sociales en Barbados ya habían estado presionando de forma independiente para tal protección para los trabajadores. También hemos tenido la suerte en Barbados de contar con la voluntad política demostrada por el gobierno y la buena voluntad de un importante número de empleadores que también han apoyado la causa.

Dialys Campa:

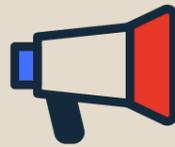
Para lograr esta ratificación fue un trabajo permanente, colaborativo, político, sindical y de seguimiento. Se hicieron alianzas con varios sectores. Primero las organizaciones que estamos afiliadas a la CSA, trajimos el tema a Panamá 2018 y se presentó el Tema a Consejo Nacional de Trabajadores Organizados - CONATO. La Red de Mujeres Trabajadoras de Panamá, también crucial de apoyo para lograr la Ratificación. Así como las secretarías de la mujer y género de todos los sindicatos, asociaciones, federacio-

nes y confederaciones sindicales panameñas. El departamento de equiparación de oportunidades y género del Ministerio de Trabajo. Las Mujeres Feministas, el Instituto de la Mujer - INAMU. Comisión de la Mujer, la niñez y familia de la Asamblea de diputados y Fundación del trabajo. En 2021 hicimos reuniones con la Cámara de Comercio para dar a conocer nuestros puntos de vista con relación al Convenio. Siempre estaban en contra desde el inicio por el tema de Violencia doméstica, cuando se instaló la mesa técnica en agosto 22 hubo consenso y apoyaron el C 190 y Foro de Mujeres Políticas de Panamá - FONAMUPP.





En tu central, ¿cómo ha sido la participación de los hombres sindicalistas hacia la ratificación del C190, la formación al respecto y en la negociación colectiva?



Milagro Pau:

En la central sindical del país (PITCNT), cuando se resuelve algo lo llevamos adelante todas y todos, evidentemente los compañeros entienden la importancia de este convenio y lo siguen tomando como importante. En realidad, este convenio está hecho no solo para las mujeres, NO es un tema de las mujeres, hemos creído que ha avanzado en la comprensión de los temas y nosotras lo que hacemos desde la Secretaría de género es plantear la formación e información de qué es lo que implica el C190 en todos los cursos, en todos los talleres.

¿Qué hacemos a lo largo y ancho del país? Siempre está planteada la negociación colectiva y en la temática y negociación colectiva está el conocimiento la información, que es lo que abarca, qué es lo que implica hasta dónde llega el C190 en la defensa de los derechos de las/os trabajadoras/es en la negociación colectiva. Y te vuelvo a repetir: Nosotras/os planteamos siempre que en cada convenio colectivo que se firme, tiene que haber una cláusula que establezca el cumplimiento total del C190.

Alejandra Angriman:

El movimiento sindical se involucró colectivamente para la ratificación del C190. Pero aún tenemos que ampliar los debates y principalmente la implementación del C190 y R206.

Un punto fundamental para nosotras en todo este proceso es combatir la violencia y el acoso en su raíz y las mujeres trabajadoras tenemos una agenda histórica del movimiento de mujeres para erradicar la violencia machista. Sabemos que esta sociedad se sostiene en la violencia y el patriarcado,

por eso es tan difícil combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Para el movimiento de mujeres que están organizadas sindicalmente es fundamental que tanto el C190 como la R206 promuevan la negociación colectiva como herramienta fundamental para las trabajadoras y también los trabajadores para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Y para las organizaciones sindicales presenta una oportunidad de reformas internas y sindicales con un enfoque inclusivo y con perspectiva de género como tema transversal y de todas y todos.

Mariana Guambo:

Nuestra Central CEDOCUT luego que la OIT aprobó el Convenio 190 y la Recomendación 206 un 25 de junio de 2019-fecha Histórica para el Mundo del Trabajo y para la Humanidad, el compañero Mesías Tatamuez con el apoyo del Comité Ejecutivo de CEDOCUT socializaron el CONVENIO 190 y la Recomendación 206 a todas sus filiales y no filiales a nivel Nacional, es decir contamos con el apoyo decidido de todos los compañeros trabajadores, tomando en cuenta que el convenio también los ampara a ellos; y va a fortalecer la Negociación Colectiva para todos y todas.

Mirna Jara:

En la CATP, la participación masculina dentro del CEN ha sido fundamental, pero si bien se profundizó a raíz de la campaña de ratificación del C.190, el compromiso de nuestro ex Secretario General Rolando Torres, quien en todo momento impulsó la participación femenina en la toma de decisiones a las dirigentas, empoderándolas realmente, tal es así que la actual Sec. General es Paola Aliaga y tenemos a nuestra Paola Eguzquiza que es miembro del Consejo de Administración de la OIT.

Es por ello por lo que nosotras tuvimos espacios que tal vez otras compañeras de otras centrales no tienen y que nos permitieron incidir, influir y cabildear para lograr la ratificación. La formación también ha sido constante para poder difundir los beneficios concretos del Convenio y su Recomendación, pero estamos encaminados a encuadrarlos dentro de las negociaciones.

Maricarmen Llamas:

No opuso resistencia a la negociación de la inclusión del C190 y la participación de los hombres en la ratificación de este convenio. Hubo una negociación copiosa con cierto grado de resistencia por parte de las minorías.





Lesley M. Trotman:

En el Sindicato de Trabajadores de Barbados, desde hace décadas, dentro de los Comités de Dirección, siempre se ha impulsado la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. El Frank Walcott Labour College, el brazo educativo de la organización también ha sido muy útil para educar a los miembros y al público en general sobre las normas, políticas, protocolos y leyes de las relaciones laborales.

Dialys Campa:

En la CTRP siempre ha tenido a bien disposición acoger los planes de acción de la CSA, y uno de eso era la sensibilización, campañas hasta lograr la Ratificación. Como todo tubo un poco de resistencia porque colocaban el tema de C190, como exclusivo de mujeres, y ni hablar el tema de acoso sexual que lo desvinculaban de lo laboral. Logramos colgar el tema en la agenda de las reuniones de CTRP todos los meses, solicitamos cortesía de sala en las reuniones de todos los sindicatos, gremios y federaciones afiliadas a CTRP para hablar del C190. Sumamos a esta campaña a lo interno y externo a la secretaría de la mujer, de género y juventud de los sindicatos. Logramos meter el tema en la política de formación de CTRP en el módulo de género y utilizar este instrumento sin ser aún convenio ratificado en Panamá, para incluir cláusulas de prevención de acoso laboral, sexual, salud, incluir a los tercerizados pasando a ser parte de la unidad económica, nos ayudó a fortalecer las negociaciones colectivas incluyendo la participación de compañeras a

las negociaciones. CTRP durante todos estos años ha apoyado todo este proceso de sensibilización a los sindicatos, a la población en general, nos han pedido capacitar a otras confederaciones y sindicatos de otras organizaciones, a Fundaciones, hemos ido a los medios de comunicación masivos y nuevas plataformas digitales para exponer el tema y explicar la importancia de este Convenio y se realizó 2 foros nacionales de mujeres que tuvo como resultado la resolución de un protocolo de prevención de acoso sexual y laboral en el área de formación de CTRP y en las instalaciones a CTRP. Aprobado en los 2 consejos de delegados realizado en 2021 y aprobado en el XXX congreso de CTRP realizado en 29, 30 de septiembre y 1 de octubre 2022.

En tu opinión, ¿cuáles son los desafíos e impactos de la ratificación del C190 de la OIT en la lucha contra la violencia contra la mujer trabajadora?



Milagro Pau:

Yo creo que ha sido importantísima que el tema de la violencia se haya puesto a nivel internacional. Es un tema fundamental porque ya no abarca solamente un sector o que solamente para las mujeres, sino que abarca toda la clase trabajadora y el desafío que hoy nosotros tenemos. Realmente se enfrentará este Gobierno que de ninguna no quiere hacer cumplir este Convenio, lo fragmenta, y de alguna manera lo ignora y cada vez que nosotras tenemos un reclamo o una denuncia y planteamos el C190 es como que estamos hablando de extraterrestres.

En el Ministerio de Trabajo realmente no es un tema que priorice el cumplimiento de convenio, sino al contrario, relativiza todo lo que puede ser la aprobación de un convenio internacional de la OTI, pero esto nos está pasando en varios ámbitos, con este Gobierno y el desafío para nosotros es muy claro informar a las compañeras que las direcciones sindicales se pongan firmes en hacer cumplir este convenio, en formar a las compañeras para defender sus derechos. De alguna manera llevando no solamente las leyes nacionales que tenemos, sino que han sido ratificadas esas leyes por el C190 que muchas cosas que se plantean el C190 están implícitas en la en la ley 19580 y la 19561 de nuestro país. Entonces, para nosotras es la concientización de que la violencia contra la mujer trabajadora es un tema de toda la clase trabajadora, de todos los sindicatos, de las federaciones y que NO es un tema de mujeres, porque lamentablemente tenemos que hacer entender a todas y a todos que, si una compañera sufre violencia, es responsabilidad de todo el movimiento sindical. Tanto en su casa, como en el trabajo, como camino al trabajo o en cualquier ámbito laboral o relativo al laboral afecta no solamente la compañera, sino





todo el entorno donde ya trabaja y a todas sus compañeras y compañeros. Por lo tanto, sus entendemos que el proteger lo que significa el C190 y leyes que tenemos aprobadas es proteger a toda la clase trabajadora y de alguna manera es un compromiso que debemos tener los dirigentes sindicales hoy y siempre.

Algo que me gustaría este agregarte, y es este, que para nosotros el C190 es sumamente importante, pero fundamentalmente la Recomendación 206. Por qué ahí es cuando reafirma cuando le da cuerpo al Convenio, en los principios, en la parte de la protección, en la parte de la prevención. Entonces para nosotras es como un controlador de la aplicación tanto en recursos, este como en reparación, como en asistencia, entonces nos parece fundamental no solamente conocer el C190, todas las compañías y los compañeros, sino también la Recomendación 206, que son lo que le dan cuerpo, lo que le dan peso.

Alejandra Angriman:

Lamentablemente, los datos demuestran que, en todo el mundo, la gran mayoría de las personas que sufren violencia y acoso en el mundo del trabajo son mujeres. Pienso que la realidad laboral y social que vivimos las mujeres trabajadoras es un gran desafío para la implementación efectiva del C190 y R206. Ahora nosotras, en este caso las mujeres organizadas y también los varones, estamos haciendo un montón participando en cuanto movilización hay. El gran impacto del convenio es reconocer, a nivel internacional, que hay violencia y acoso en el mundo del trabajo y que es urgente combatir. El convenio, sumado a las leyes ya existentes

en Argentina, permitirá contar con mejores herramientas para abordar la igualdad y la no discriminación en el mundo laboral de las y los trabajadores. En este sentido debemos seguir movilizando para avanzar sobre los derechos conquistados, e incorporar el tema en los Convenios Colectivos, y para garantizar siempre nuevos derechos. El C190 y R206 son un instrumento central para la clase trabajadora porque la violencia es estructurante de las relaciones laborales en este sistema capitalista de acumulación y despojo en el que vivimos.

Mariana Guambo:

Continuar con el proceso de socialización del contenido y sus beneficios del C190 y la R206 de la OIT y para el efecto es necesario la organización de charlas, seminarios, y mesas de debate con los Empleadores sean Públicos o Privados para lograr su aceptación y cumplimiento; Alcanzar que nuestro Gobierno acepte o adopte una legislación que el 100%100 garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para hombres y mujeres con dependencia laboral o sin ella compañeras trabajadoras informales – Municipios; Lograr que los medios de comunicación hagan suyo la socialización del C190 y la R206 de la OIT;

Impacto: Si logramos que los Empleadores Públicos y Privados y los Municipios cumplan y practiquen en forma justa el C190, la Recomendación 206 y la Legislación Nacional el Mundo del Trabajo cambiaría y así alcanzaríamos el sueño de tener y vivir el TRABAJO DECENTE.

Mirna Jara:

Tenemos los siguientes desafíos para la implementación: Capacitación y sensibilización – Identificación; Incidencia para la regulación normativa; Incorporar en la Negociación Colectiva; Considerar la Violencia y el Acoso en los sistemas de gestión de SST; y Promover la articulación entre el Gobierno central y gobiernos regionales. Pero agregaría además la autoreforma sindical, es decir que se materialicen la participación real de mujeres y jóvenes, como lo hemos hecho en la CATP, y se formalizará con el cambio estatutario; asimismo que se realicen auditorías de género, para ver si realmente en las organizaciones se toman las decisiones y se desarrollan las actividades tomando en cuenta la perspectiva de la mujer trabajadora.

Maricarmen Llamas:

Uno de los desafíos que presenta el c190 es hacerlo parte de la cultura de cada país mediante la formación de las personas educativamente, especialmente en América latina donde el arraigo al machismo es dominante.

Desde antes de su ratificación, al ya haberse dado a conocer, gobiernos y organizaciones sociales, se pusieron en marcha para hacer las modificaciones correspondientes a sus leyes internas, permitiendo así ponerse en marcha.

Lesley M. Trotman:

Algunos de los desafíos que se experimentan en la lucha contra la violencia hacia las mujeres trabajadoras son la falta de adhesión y la necesidad de cambiar las normas culturales. A lo largo de los años, pese a las capacitaciones sobre la Ley de Acoso Sexual, hemos observado que cinco años después todavía hay mucha gente que no sabe lo que establece la ley, y otros que se oponen completamente a su aplicación porque va en contra de sus normas culturales. Algunos son incapaces de ver la importancia de sus disposiciones debido a la resistencia al cambio.

Otro reto puede ser asegurar que la educación y la sensibilización sobre los problemas, las experiencias de las mujeres y, posteriormente, la legislación nacional, lleguen a todos.

La regulación y el cumplimiento de las leyes son siempre un reto, al igual que hacer que las personas se sientan seguras lo suficiente como para denunciar las injusticias cometidas contra ellas. Con suerte la sensibilización de los problemas conducirá a una mayor concienciación y a una mayor oportunidad para la equidad y la protección.

Dialys Campa:

Los impactos del C190 establece que la responsabilidad por el desarrollo de espacios de trabajo libres de violencia es compartida entre estos tres principales actores (Gobierno, Empresa, Sindicatos) de la sociedad; y los presenta como actores de cambio y de transformación cultural, que es colectiva.



Sabemos que la división sexual del trabajo es la base social de la opresión y la desigualdad.

¿En tu opinión como el movimiento sindical puede contribuir para cambiar las relaciones de opresión y desigualdad que viven las mujeres trabajadoras?



Milagro Pau:

Yo creo que el movimiento sindical puede contribuir a cambiar esas relaciones de desigualdad que vivimos las mujeres trabajadoras en varios aspectos. Primero en la oportunidad que hay que darles a las compañeras para poder formarse e informarse. ¡Creo que es fundamental! Nuestro movimiento sindical, como la mayoría de los movimientos sindicales del mundo, está dirigido por hombres. Hombres que sienten que son los únicos que pueden dirigir el movimiento sindical y que son la parte fundamental de lo que mueve la parte del trabajo y la desigualdad social y no la ven obviamente la integración en los convenios colectivos de cláusulas de igualdad de equidad en todas las ramas y en todas las actividades del mundo del trabajo. Hay que dejar de pensar que hay ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas. Creo que hoy está demostrado que las mujeres podemos hacer absolutamente todo y que no se trata de pensar en una fuerza física, sino en una fuerza intelectual y capacidad que podemos tener las mujeres para todas actividades. Entonces yo creo que es fundamental, es la autoestima de las compañeras mujeres que responsabilidad del movimiento sindical influir en que las compañeras se sientan capaces de poder romper las barreras que nos imponen el neoliberalismo y el patriarcado y, por otro lado, los compañeros varones en forjar también la disolución de esas barreras que hoy nos separan. Yo creo que es una tarea en conjunto del movimiento sindical, tanto de hombres y mujeres

para poder llevar adelante este romper con esas relaciones de opresión y desigualdad que hoy tenemos las compañeras trabajadoras y fundamentalmente el apoyar a las compañeras jóvenes e introducir las nuevas tecnologías y las nuevas ideas de esa generación, que son las que van a transformar El Mundo, sin desmerecer ni ignorar la experiencias de las compañeras que tienen una trayectoria y experiencias en las luchas de muchos años. Yo me parece que va por ahí, que cambiar sustancialmente las capacidades, que nosotras/os debemos tener en pensar en lo que son las direcciones sindicales y en lo que son las prioridades de nuestra agenda sindical y ahí vamos a poder influir en la base social y disminuir la presión y la desigualdad para llegar a una igualdad y equidad, sobre todo entre las mujeres en El Mundo sindical.

Alejandra Angriman:

El acoso en los lugares de trabajo es una de las expresiones más claras de la violencia laboral, pero no solamente el acoso y el abuso que muchas sufrimos de parte de nuestros jefes, sino que para nosotras el despido es una forma extrema de violencia, porque nosotras siempre hablamos de que uno de los ejes más claros, que es el tema de la construcción de la autonomía, en una sociedad como la nuestra que se construye en desigualdad, la lucha por la construcción de la autonomía es uno de los puntos centrales. Ahora, esa autonomía tiene una expresión máxima que es la

autonomía económica, por eso nosotros decimos siempre que la única forma de salir del círculo de violencia familiar de las mujeres es construyendo esta autonomía económica, y de ahí nuestra exigencia al Estado y las patronales del sector privado a que no despida, no flexibilice, pero además empiece a garantizar trabajos con derechos para las mujeres que han sido víctimas de violencia. Entonces, la violencia laboral también se expresa en el despido y la precarización laboral, nosotros lo sabemos muy bien y está bueno recordar que - justamente porque somos además cuidadoras de vida y mucho de nuestro horario de trabajo lo destinamos al cuidado de los hijos y de los adultos mayores- nuestra posibilidad de incorporarnos al mercado de trabajo siempre es en una situación de desigualdad con respecto a los varones y por eso ocupamos la mayor parte de los trabajos precarios. Hay más de un 30% de la fuerza de trabajo de las mujeres son trabajos precarios, entonces, una de las exigencias también es el tema del trabajo y la lucha contra la precarización laboral, entendiendo esto en el marco de la autonomía económica como una de las formas de salir de la violencia. Nosotras/os no entendemos ninguna posibilidad de vida para los trabajadores y las trabajadoras, y menos en situación de violencia, sino es a través de los derechos.



Mariana Guambo:

Nuestra opinión es la siguiente: que las Centrales Sindicales de los países especialmente el nuestro de una y otra manera pongamos un alto al Gobierno para que no retome la línea divisionista que implemento el Gobierno de Correa dividiendo a las Organizaciones Sindicales, Profesionales, Campesinas e Indígenas, y Populares y no se crean más centrales Sindicales como las que creo el anterior Gobierno de Correa y hoy en el País tenemos 9 Centrales Nacionales; ante esta dura y cruel realidad del Movimiento Sindical en el Ecuador la tarea es muy dura para lograr que las relaciones de opresión Injusticia y desigualdad que viven nuestras compañeras cambie, pero tampoco está cruel realidad de división sindical no nos va a impedir que sigamos trabajando por lograr una real unidad y pese a todo continuaremos en la lucha para continuar cambiando las relaciones de opresión y desigualdad que viven nuestras compañeras y para el efecto continuaremos trabajando para el cumplimiento de la legislación Laboral, del C190 y su R206. Nuestro Imperecedero agradecimiento a la OIT y a nuestras Centrales CSA y CSI por todo el trabajo que realizaron para lograr que OIT aprobara el C190 y la R206 sumamente necesarios para ir logrando que el Mundo del Trabajo sea un mundo de justicia, equidad, Igualdad y el respeto sumo en todos sus niveles a la Mujer Trabajadora en general.

Mirna Jara:

Considero que el movimiento sindical es fundamental para el cambio de paradigmas patriarcales, ya que es el espacio históricamente otorgado de manera “natural” a los hombres; que si bien las mujeres hemos logrado alcanzar el empleo, este sigue siendo el más informal y precario; por ello es fundamental conseguir que la perspectiva de género sea considerada transversalmente en todas las políticas del Estado, en todas las organizaciones sociales, pero en especial en los gremios sindicales, que este dentro de sus planes de trabajo, de comunicación, de capacitación, pero sobre todo que tengamos a mujeres dirigentes empoderadas de verdad, que no seamos relegadas a cargos feminizadas.

Por otro lado, las organizaciones sindicales tienen influencia territorial, por lo que también repercuten en la sociedad, somos elementos básicos para el cambio real, para el bienestar de las niñas, mujeres y ancianas, indígenas, afrodescendientes, discapacitadas, etc., reconociendo nuestras necesidades para que sean satisfechas.

Maricarmen Llamas:

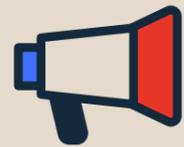
Mediante la modificación de sus leyes internas, contemplando sanciones, para quienes ejerzan este tipo de violencias y acosos. Muy importante que exista una buena y amplia información al respecto.

Lesley M. Trotman:

En mi opinión, el movimiento sindical contribuye definitivamente a cambiar las relaciones de opresión y desigualdad que sufren las mujeres trabajadoras. El sindicato no solo capacita a los/as trabajadores/as, sino que también participa en varios paneles de discusión en un intento de que esas cuestiones sociales sean puestas de manifiesto y adecuadamente abordadas. Más recientemente, el BWU (Sindicato de Trabajadores de Barbados – por sus siglas en inglés) se ha asociado a la Universidad de las Indias Occidentales para discutir los impactos de la COVID-19 y las expectativas poco realistas depositadas en las mujeres. Muchos/as de mis colegas y yo hemos participado en varios cursos de ACTRAV en los últimos dos años, en los que también se han tratado esos temas y que luego compartimos con nuestros miembros como colectivo y caso por caso.

Dialys Campa:

El movimiento sindical puede contribuir con el empoderamiento de las mujeres para conocer y defender sus derechos. Y a los trabajadores hay que formarlos en masculinidades y en las responsabilidades familiares compartidas. Formación para romper con los estereotipos y los roles de género. La división sexual del trabajo también genera la desvalorización de la economía del cuidado, ya que se le asigna a las mujeres el rol reproductivo en la sociedad y a los hombres el rol productivo y así se esconde el valor económico que tiene el trabajo doméstico no remunerado, también los sindicatos pueden hacer investigación para saber cuánto es el importe a la economía familiar y del país el trabajo de las mujeres.



¿Por qué América es la región con más ratificaciones del Convenio 190?



Jordania Ureña

Secretaria de Políticas Sociales de la CSA

Desde antes de su aprobación en las Américas a través de la CSA y junto con la CSI, se venían desarrollando diferentes campañas a nivel internacional para incidir en la adopción del Convenio, por entenderlo como un instrumento que contribuiría a prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ya en el año 2019, durante la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, se adoptó el Convenio 190 y su Recomendación 206, impulsado en el marco de una agenda de reivindicaciones de las mujeres sindicalistas que tuvo inicio en la Confederación Sindical Internacional (CSI), y que garantizara el derecho a una vida digna y sin violencia en todos los ámbitos, tanto públicos como privados para mujeres y hombres.

Desde el movimiento sindical de las Américas entendemos que, al ser un Convenio vinculante, obliga su aplicación a todas y todos los trabajadores independientemente

de su condición contractual y de diferentes sectores de la economía, tanto formal como informal que son víctimas de violencia y acoso. Y para poder erradicar la violencia en el mundo del trabajo, se debe colocar el tema como un objetivo central y estratégico en las agendas públicas. Desde la PLADA se afirma que es “urgente erradicar la violencia hacia las mujeres en todas sus formas: física, psíquica, económica, patrimonial, en el ámbito laboral y familiar, simbólica, en las redes sociales y en especial en su forma más extrema y letal, el femicidio”

Creemos que debemos seguir trabajando para que más países logren su ratificación ya que entendemos que la violencia y el acoso tienen una raíz común y son las relaciones de desigualdad de poder entre mujeres y hombres, que se ven expresadas en discriminación y violencia en distintas formas y grados, violencia que repercute negativamente en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y el ciberacoso y la ciber-intimidación exacerban aún más la violencia y el acoso.

Una reciente encuesta sindical realizada este año reveló que la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo ha aumentado en los últimos años, particularmente durante la pandemia de COVID-19, así como ha generado un aumento en las condiciones de informalidad y precariedad de las condiciones de las mujeres trabajadoras y por ello se ha potenciado la campaña para la ratificación ya que se aseguraría un mundo del trabajo más seguro, sano y decente, apostando a un entorno laboral más igualitario y equitativo.



Puntos comunes a potenciar:

Apoyamos el Convenio 190 por su inclusión, ya que protege a las y los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Otro punto para potenciar es su interseccionalidad, porque creemos que es un Convenio que no es discriminatorio, que puede abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo propios de los estereotipos de género, las múltiples formas e interseccionalidades de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. Es una gran herramienta para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,

identificando las múltiples formas de discriminación que pueden sufrir las mujeres no solo por tema de género, sino que incluye aspectos como la migración, aspectos de raza-etnia, mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, mujeres afrodescendientes. Incluso dependiendo de donde vivan (área rural o sector urbano en áreas vulnerables, de bajos recursos), entre otros.

Y por último, la transversalidad de Género que desde la CSA y su Comité de Mujeres trabajadoras de las Américas, se trabaja la transversalidad de género en nuestro Plan Estratégico y Planes Operativos. Donde contamos con Grupos de Trabajo que integran a diversas compañeras y compañeros en temas como: mujeres, migrantes, LGB-TIQ+, ambiente, temas de desarrollo (en general), mujeres del campo, igualdad racial, trabajo con jóvenes. Y se busca abordar las situaciones de violencia tanto en hombres, pero mayoritariamente con mujeres.



Alianzas:

Entendemos que se deben fortalecer las alianzas con diferentes movimientos, especialmente feministas y otros que luchan contra la discriminación y para ayudar a erradicar la violencia de género en el mundo del trabajo y buscar trabajar en agendas comunes.

Creemos importante generar reuniones con los Ministerios de Trabajo y Ministerio de la Mujer y género o similares, coordinar con los y las asesoras en dichos ministerios para argumentar los beneficios de contar con la ratificación del Convenio 190, así como buscar las herramientas necesarias para una correcta implementación que asegure las garantías y derechos para las y los trabajadores.

Y, por otro lado, reforzar el trabajo de incidencia, coordinando sectorialmente con las federaciones internacionales.



Impulsar campañas:

Promover el conocimiento, sensibilizar y difundir los contenidos del C190 a nivel nacional y regional e incidir por su ratificación e implementación, lo que contribuirá a prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Generar campañas en las redes sociales y en las calles a través de ciertas fechas específicas para impulsar la importancia del Convenio, como ser el 8 de marzo, 30 de marzo, 1 de mayo, 7 de octubre, 29 de octubre, 25 de noviembre y 10 de diciembre. Y colocar el tema en los espacios de debate en las centrales sindicales, visto como un elemento propio del movimiento sindical y no exclusivo de las mujeres.

Formar tanto a compañeros como compañeras en género y las diversas formas de violencia y acoso en todos los ámbitos de la vida. Si bien hemos desarrollado instancias de Formación y capacitación en el marco de la Campaña del Convenio 190 y su Recomendación 206, a través de Conversatorios, Foros, Reuniones nacionales y regionales, actividades presenciales en los países y también virtuales. La más reciente fue el pasado 19 de octubre donde se realizó un Conversatorio Regional sobre el C190 y R206 y se dialogaron sobre los procesos que han vivido los últimos países en ratificar en este 2022.

Apoyar a las centrales sindicales afiliadas a través de pronunciamientos enviados a autoridades nacionales informando de la importancia de ratificar e implementar el Convenio en los países que aún no lo han hecho.

Trabajar para la prevención y concientización, así por medio de la negociación colectiva, para adaptar las normas generales a las realidades de cada sector de manera que se puedan garantizar un entorno laboral sin violencia y acoso.



Desafíos:

Uno de los grandes desafíos que encontramos es en los Gobiernos neoliberales y en los sectores empresariales, ya que estos no aportan ni a la ratificación, ni a su implementación del Convenio y su recomendación. Por lo que entendemos de suma importancia que los Estados promuevan políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres y la clase trabajadora en su totalidad.

Es importante seguir trabajando para revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan mayoritariamente en el mundo del trabajo, lo que requiere avanzar hacia una paridad en la conducción y en la representación en las organizaciones sindicales.

Otro de los grandes desafíos que tiene la CSA es lograr una apropiación de todos y todas sobre la agenda de género que sigue siendo considerada por muchos como una tarea solo de las mujeres, más que del conjunto de la organización. De esta manera lograríamos erradicar todo tipo de actos discriminatorios vinculados también con lo étnico-racial, la condición migratoria, la orientación sexual, la identidad de género, la apariencia o la condición física, así como la creencia religiosa o la filiación política.

¡Un mundo de trabajo libre de violencia y acoso es un derecho de todas las trabajadoras y los trabajadores!





10. Conclusiones

La violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo, es reflejo de una sociedad machista donde la cultura patriarcal y la división sexual del trabajo presupone la superioridad masculina y promueve la desvalorización del trabajo femenino y atenta contra la evolución y promoción de las mujeres en las carreras profesionales, mismo cuando cuentan con más tiempo de escolaridad que los hombres. Por ello, revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan particularmente en el mundo del trabajo, requiere también de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan de manera desproporcionada a las mujeres en los más variados espacios sociales. En este sentido, el movimiento sindical es un actor fundamental para la promoción de los cambios y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Para ello habrá que trabajar incansablemente en la prevención y concientización, y formular protocolos de actuación y protección de las víctimas, mediante la negociación colectiva, para adaptar las normas generales a las realidades de cada sector, de modo que podamos garantizar un entorno laboral sin violencia y acoso. Seguir incorporando instancias de formación en temas de género a compañeros y compañeras para fortalecer la representa-

ción de las mujeres en las centrales y lograr una apropiación de todos y todas sobre la agenda de género, que sigue siendo considerada por muchos como una tarea solo de las mujeres, más que del conjunto de la organización.

La reivindicación y la lucha por la ratificación y la efectiva implementación del Convenio 190 y su Recomendación 206 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un compromiso del movimiento sindical de las Américas para garantizar un ambiente laboral sin violencia, acoso y actos de discriminación vinculados con lo étnico-racial, la condición migratoria, la orientación sexual, la identidad de género, la apariencia o la condición física, la creencia religiosa o la filiación política.