TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIDOS EN DEFENSA DEL DERECHO DE TODA PERSONA A UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO: #RATIFICARC190

Encuesta y evaluación sobre la implementación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre violencia y acoso

FOR A WORLD OF WORK
RATIFY
ILO C190
FREE OF VIOLENCE AND HARASSMENT

SECCIÓN 1

INTRODUCCIÓN

4

SECCIÓN 2

ABOGAR PARA HACER REALIDAD EL C190 Y LA R206

8

SECCIÓN 3

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIDOS PARA HACER REALIDAD EL C190 Y LA R206. RESUMEN DE LA CAMPAÑA #RATIFICARC190

16

SECCIÓN 4

SITUACIÓN ACTUAL: PROGRESOS HACIA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL C190

46

ESTUDIO DE CASO 1:

IMPLEMENTACIÓN DEL C190 EN ARGENTINA

14

ESTUDIO DE CASO 2:

CAMPAÑA DE RATIFICACIÓN DEL C190 EN PAKISTÁN

34

ESTUDIO DE CASO 3:

MEJORAR EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA IMPLEMENTAR EL C190 EN SUDÁFRICA

37

ESTUDIO DE CASO 4:

CONSTITUCIÓN DE UN MOVIMIENTO PARA LA RATIFICACIÓN DEL C190 EN MARRUECOS

40

ESTUDIO DE CASO 5:

ESTABLECIMIENTO DE COALICIONES PARA UNA AMBICIOSA RATIFICACIÓN DEL C190 EN FRANCIA

54

REFERENCIAS · 67

POR UN MUNDO DEL TRABAJO
RATIFICAR OIT C190
LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

ITRO-DUCCIÓN

1

La violencia y el acoso en el trabajo, y en particular la violencia y el acoso por razón de género representa un grave problema en todas las regiones del mundo y en todos los sectores. Destruye vidas, deniega a las mujeres la posibilidad de desarrollar su potencial, y provoca además de contribuir a la violencia y la represión en la sociedad en general, a menudo especialmente frecuentes en base a la identidad de género y las preferencias sexuales, el origen étnico o el estatus social. Todo trabajador o trabajadora debe tener derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y es por ello que esta cuestión constituye una prioridad para los sindicatos en el mundo entero.

Campañas y esfuerzos concertados de presión y representación por parte de los sindicatos, en alianza con otros movimientos, condujeron a la adopción de los instrumentos clave de la OIT, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019. El presente informe muestra cómo sindicatos de todos los rincones del mundo están trabajando para lograr la ratificación y efectiva implementación del C190 por parte de los Gobiernos, y haciendo campaña en pro de las reformas legales para que las disposiciones del Convenio y la Recomendación se conviertan en una realidad para todos y todas.

El informe apunta a las maneras en que el C190 y la R206 han sido implementados, y cómo contribuyen a reforzar el diálogo social y la negociación colectiva para hacer frente a la violencia y acoso en el trabajo. Evidencia de campañas, acciones e iniciativas exitosas llevadas a cabo por los sindicatos muestran algunas medidas pioneras e innovadoras que están ya contribuyendo a que un mundo del trabajo libre de violencia y acoso se haga realidad. Las conclusiones del informe vendrán a reforzar aún más las acciones sindicales a nivel mundial reivindicando las reformas legislativas necesarias, así como la participación de los sindicatos en negociaciones colectivas para mejorar los derechos y las condiciones de trabajo de la gente trabajadora, en toda su diversidad.

Los datos recogidos en la primera encuesta de la CSI en la que participaron 107 sindicatos afiliados a la CSI procedentes de 70 países[1], revelan que:

- Se ha registrado un incremento de violencia y acoso en los últimos años, así como de la violencia de género como resultado de la pandemia de COVID-19.
- Buen número de sindicatos de todo el mundo han emprendido acciones en relación con el C190, y el 97% de las organizaciones encuestadas están trabajando para conseguir su ratificación e implementación.
- Nada menos que 50 países habrán ratificado el C190 para 2023. En los próximos dos años podrían tener lugar 38 ratificaciones, mientras que hasta la fecha 19 países han completado ya el proceso de ratificación.
- Una implicación significativa en el diálogo social y la negociación colectiva o negociaciones en el lugar de trabajo. En conjunto, el 91% de los sindicatos encuestados está interviniendo en el diálogo social para conformar el C190 con las leyes y políticas nacionales, mientras que el 67% ha negociado políticas para el lugar de trabajo o convenios colectivos que se ajustan al C190 y la R206.

Tomando en cuenta que datos mundiales y nacionales indican que prácticamente 7 de cada 10 trabajadores/as han sufrido acoso sexual u otras formas de acoso o violencia en el trabajo, incluyendo violencia y acoso por razón de género, resulta extremadamente urgente hacer realidad el C190. Tal como demuestra este informe, los sindicatos están respondiendo ante esta urgencia. Aportan considerable valor añadido asegurándose de que las leyes y medidas en el lugar de trabajo, como la introducción de políticas y evaluaciones de riesgo en relación con la violencia y el acoso tengan en cuenta una perspectiva de género y resulten eficaces y relevantes en las vidas de toda la gente trabajadora.

El documento de resultados[2] de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI (2021/2022) ratifica el compromiso a largo plazo de la CSI y sus afiliadas para convertir en realidad el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Esto respalda nuestro firme llamamiento a la acción por parte de Gobiernos y empleadores del mundo entero, pidiendo a los:

- **Gobiernos** que cumplan con sus responsabilidades mediante la rápida ratificación del C190 y la plena incorporación del C190 y la R206 en la legislación y la normativa nacionales, e implicar plenamente a los sindicatos en tanto que interlocutores sociales en el diálogo social y la negociación colectiva.
- **Empleadores** que involucren a los sindicatos en negociaciones colectivas con vistas a alinear el C190 y la R206 a nivel sectorial y de centros de trabajo, y asegurándose de que el C190 y la R206 se apliquen también de manera efectiva a lo largo de toda la cadena de suministros.

Súmense a la campaña #RatificarC190, únanse a nosotros en nuestro llamamiento a la acción pidiendo cuentas a Gobiernos y empleadores, para garantizar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso y la violencia por razón de género.

Sharan Burrow,
Secretaria General de la CSI

[1] La encuesta se realizó en línea entre el 24 de marzo y el 26 de abril de 2022. Participaron en la encuesta 26 organizaciones afiliadas en 21 países de África; 20 afiliadas en 15 países de las Américas; 23 afiliadas en 13 países de Asia-Pacífico; 8 afiliadas en 7 países de OMNA; y 30 afiliadas en 23 países de la región Paneuropea. Se plantearon once preguntas utilizando una plataforma de encuestas en línea. Se hicieron tres preguntas a todos los encuestados (n=107). Otras ocho preguntas dirigidas únicamente a los encuestados activos en la campaña a favor del C190 guardaban relación con la implementación de sus campañas (n=104). Las preguntas relativas a las respuestas de Gobiernos y empleadores se filtraron para obtener una única respuesta por país (n=79).

[2] Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI (2021/2022) https://www.ituc-csi.org/outcome-4wwc-es

ABOGAR PARA HACER REALIDAD EL C190 Y LA R206

2

Resumen del C190 y la R206

El Convenio núm. 190 de la OIT (C190) y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña (R206) fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2019, contando con un apoyo mayoritario. La OIT es la única agencia de la ONU con un sistema tripartito, integrado por representantes de Gobiernos, empleadores y trabajadores. El C190 constituye la primera normativa internacional destinada a prevenir y responder ante la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. El C190 es un instrumento vinculante y la R206 aporta una orientación más detallada respecto a su aplicación.[3] Una vez que los Gobiernos ratifiquen el C190, deberán adoptar leyes contra la violencia y el acoso contemplando prevención, aplicación y apoyo a las víctimas. Además, tanto el C190 como la R206 establecen claras responsabilidades de los empleadores a la hora de implementar políticas en el lugar de trabajo, adoptar medidas de prevención y efectuar evaluación de riesgos en relación con la violencia y el acoso, en consulta con el personal y los sindicatos. Prestando especial atención a la violencia de género, el C190 aborda asimismo la necesidad de medidas reforzadas para combatirla y para mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

El C190 y la R206 de la OIT proporcionan una hoja de ruta integral y exhaustiva para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cubriendo a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual o del tipo de empleo. Por medio de una legislación firme, obligaciones a los empleadores y diálogo social resulta posible aspirar a un futuro donde se aborden los desequilibrios de poder en función del género y donde poner fin a la violencia y el acoso pueda contribuir a garantizar un trabajo decente y respetuoso para todo el mundo, una cuestión que ha adquirido mucha más importancia desde el estallido de la pandemia de COVID-19.

[3] Véase la Mini Guía de la CSI - C190 y R206: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_es.pdf

Argumentos económicos y sociales clave - consecuencias de la inacción, beneficios de la acción

La violencia y el acoso, incluyendo por razón de género, en el mundo del trabajo sigue siendo una de las violaciones de los derechos laborales más toleradas. Afecta a los trabajadores y las trabajadoras en toda su diversidad y en todos los sectores de la economía.

- La violencia y el acoso, y particularmente por razón de género, afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras, quienes trabajan en la economía informal, empleados/as del hogar, personas racializadas, indígenas, con discapacidades y LGBTI+.

- A nivel mundial, una de cada tres mujeres sufre abusos físicos o sexuales a lo largo de su vida.
- Las estadísticas mundiales y nacionales indican que prácticamente 7 de cada 10 trabajadores/as han sufrido acoso sexual u otras formas de acoso o violencia en el trabajo.
- No obstante, el nivel de denuncias sobre acoso sexual y violencia en el trabajo es muy bajo, y ahí donde se dispone de sistemas de presentación de quejas los trabajadores/as no confían demasiado en ellos.
- La pandemia de COVID-19 desembocó en un incremento alarmante de la violencia doméstica, así como en casos de violencia y acoso por terceros en sectores como sanidad, transportes, venta minorista y educación.
- La violencia doméstica es una cuestión de salud y seguridad en el trabajo, que afecta a 1 de cada 3 trabajadoras, teniendo un impacto considerable en la salud y seguridad de las supervivientes y en su capacidad para trabajar, ser productivas y disponer de independencia económica.

Los costos económicos y sociales de no hacer frente a la violencia y el acoso son muy elevados. La violencia y el acoso representan un importante obstáculo para progresar respecto a la equidad y la igualdad de género en el mundo del trabajo, y repercute en el rendimiento y la productividad de las empresas. Bloquea el acceso a un trabajo decente y sostenible afectando el bienestar, la seguridad y la salud de las personas en el trabajo además de incidir en la retención de mano de obra valiosa. Por eso deben eliminarse.

En la encuesta de la CSI, 7 de cada 10 sindicatos encuestados piensa que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aumentaron en los últimos cinco años. Un número impresionante de organizaciones en Asia-Pacífico (96%) y OMNA (88%) indicaron que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aumentaron en los últimos cinco años. Asimismo, el 80% de los sindicatos en África y las Américas y más de la mitad de las organizaciones en la Región Paneuropea (52%) también señalaron un incremento.

Durante la pandemia de COVID-19 se dispararon la violencia doméstica, así como los casos de violencia y acoso en el trabajo, incluyendo violencia de género. En la encuesta de la CSI, el 80% de los sindicatos piensa que la violencia de género aumentó durante la pandemia de COVID-19. Los sindicatos en Asia-Pacífico (96%) y las Américas (85%) indicaron un incremento de la violencia de género.

ESTUDIO DE CASO 1: IMPLEMENTACIÓN DEL C190 EN ARGENTINA

Argentina fue el cuarto país en ratificar el C190, el 23 de febrero de 2021. Forjar alianzas y trabajar junto con el movimiento feminista fueron elementos importantes de la campaña, que se apoyó en una larga historia de movilizaciones y campañas sindicales y feministas. Esto incluye la campaña #NiUnaMenos contra el femicidio y la violencia de género, iniciada en 2015, y la exitosa campaña por la adopción del Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores/as domésticos, con una fuerte incidencia en las mujeres que resultan afectadas de manera desproporcionada por la violencia de género. Además, organizaciones pertenecientes a las tres centrales sindicales nacionales (CTA Autónoma, CGT y CTAT, afiliadas a la CSI) participaron en la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, incluyendo un estudio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en 2021. La Red está integrada por 106 organizaciones gremiales y ha llevado a cabo diversas actividades: desde reuniones, movilizaciones y acciones de sensibilización a eventos con los medios de comunicación en numerosos sectores y a nivel de las bases. La CSI, la ISP y la IE figuran entre las organizaciones sindicales internacionales que concedieron una atención estratégica a la campaña por la ratificación en Argentina, y cuyos afiliados y miembros desempeñaron un papel destacado en el movimiento feminista. Los sindicatos presentaron asimismo demandas para la ratificación a través de estructuras tripartitas con los empleadores y el Gobierno.

> "El logro más importante de la campaña sindical en torno al C190 no ha sido simplemente la ratificación del Convenio... estuvo precedida y acompañada por un activismo que en nuestro país consiguió agrupar a todas las organizaciones gremiales y que ha sido parte de una movilización más amplia, y todo el proceso ha reforzado el papel de las mujeres en los sindicatos. Esto ha contribuido a consolidar los vínculos tejidos por nuestras redes feministas y nos ha permitido empezar a dar mayor visibilidad social a los factores estructurales que facilitan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como la prevalencia de situaciones que manifiestan un desequilibrio de poder respecto al género en las relaciones laborales y en la sociedad en general....En este momento, resulta prioritario no sólo conseguir avanzar en la elaboración de instrumentos legislativos acordes con las definiciones establecidas en el Convenio, sino también asegurar que las orientaciones que figuran en la R206 queden reflejadas en convenios sectoriales a través de la negociación colectiva.
> Yamile Socolovsky, CTA-T, Argentina.

Los sindicatos reclamaron una legislación exhaustiva, diálogo social y mejores relaciones laborales como elementos centrales para la plena implementación del C190. Para los sindicatos representa una oportunidad para establecer nuevas medidas destinadas a prevenir la violencia y el acoso y dar visibilidad al problema, evitando asimismo una cultura de litigación. Hicieron hincapié además en vincular el acoso y la violencia por razón de género a otras desigualdades de género estructurales, como en la economía del cuidado, subrayando la necesidad de contar con servicios de cuidados públicos y de calidad. Entre las lecciones aprendidas de la campaña figuran el impacto que tiene una movilización masiva, potenciada por el establecimiento de estrategias entre las tres centrales sindicales. Unas campañas de comunicación y sensibilización efectivas, tanto entre los sindicatos como con la sociedad civil en general y en alianza con el movimiento feminista, sumadas al hecho de contar con una legislación sobre violencia de género ya en vigor, constituyen otros factores que facilitaron una pronta ratificación.

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIDOS PARA HACER REALIDAD EL C190 Y LA R206. RESUMEN DE LA CAMPAÑA #RATIFICARC190

3

La campaña #RatificarC190 dio comienzo justo después de la adopción del C190, el 21 de junio de 2019. Previamente, la campaña mundial de la CSI "Alto a la violencia de género en el trabajo – Apoyar un Convenio de la OIT" había movilizado a la gente trabajadora en todo el mundo, reclamando a sus Gobiernos que apoyasen la adopción del Convenio. En ambas campañas la CSI, junto con las FSI y diversos aliados, aportaron recursos e información para las acciones de presión y cabildeo, y organizaron diversos eventos globales y nacionales, movilizaciones y campañas en la prensa y las redes sociales.

La campaña #RatificarC190 tuvo un enorme impacto sobre todo a nivel nacional, donde sindicatos y sus aliados se movilizaron para conseguir que sus Gobiernos ratificasen el C190, a menudo con campañas públicas de alto perfil reclamando el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia de género. Cada año, las fechas clave para las movilizaciones incluyeron: Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) en paralelo con los 16 días de activismo (25 de noviembre – 10 de diciembre) y el aniversario de la adopción del C190 y la R206 (21 de junio).

La CSI unió sus fuerzas con las de sindicatos de todo el mundo, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ICM, IE, FIJ, IndustriALL, ITF, UITA, ISP y UNI Global Union, la Federación Internacional de Trabajadores/as del Hogar (FITH), y diversas organizaciones de la sociedad civil, de defensa de la justicia social, los derechos humanos y feministas, desplegando una vigorosa campaña reclamando a los Gobiernos que se comprometiesen a ratificar e implementar el C190.

En la encuesta de la CSI, los sindicatos indicaron que habían distribuido ampliamente el kit de Campaña de la CSI[4] (que incluye gráficos sobre el C190, la mini guía y boletines de noticias), utilizando el material para distintos sectores y en las redes sociales. Estos materiales contribuyeron a sensibilizar haciendo llegar simples mensajes a sindicatos, aliados en la sociedad civil, organizaciones feministas, agrupaciones estudiantiles e instituciones educativas.

El logo de la CSI para la campaña previa a la adopción del Convenio, "Alto a la violencia de género en el trabajo – Apoyar un Convenio de la OIT", así como el logo "Ratificar el C190, por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso" son logos ampliamente reconocidos y empleados continuamente, llegando a la gente trabajadora en toda su diversidad y muy particularmente a las mujeres en numerosos lugares de trabajo del mundo entero.

Gracias a las presiones estratégicas de la CSI y a una petición global que obtuvo más de medio millón de firmas (llevada a cabo en una alianza entre la CSI, Human Rights Watch, Action Aid, Care Internacional y Avaaz), muchos Gobiernos se comprometieron públicamente a ratificar el C190 durante el Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres, celebrado en Francia en 2021. En ese mismo Foro se obtuvo un compromiso colectivo apoyando la ratificación del C190 (a través de dos Coaliciones para la Acción del Foro Generación Igualdad: sobre justicia económica y derechos, y violencia de género). El compromiso colectivo en relación con el C190 ha desembocado hasta la fecha en el apoyo de 80 colectivos interesados, incluyendo Gobiernos, agencias de la ONU, ONG y filántropos.

[4] Kit de Campaña de la CSI: https://www.ituc-csi.org/ratificarc190-kit-de-herramientas

Actividades nacionales de campaña en apoyo al C190 y la R206 y lecciones aprendidas

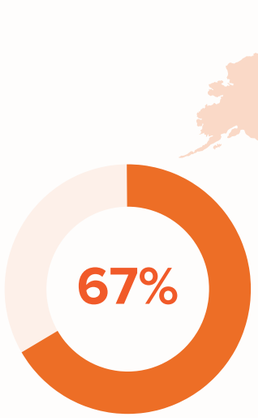
Las campañas nacionales involucraron a trabajadores y sobre todo trabajadoras, de manera nunca vista, dando voz a aquellos que afrontan mayores vulnerabilidades en el mundo del trabajo, incluyendo quienes trabajan en la economía informal. Esto aseguró una amplia participación de mujeres en el desarrollo de estrategias de campaña. Para muchos sindicatos, abrir espacios para las trabajadoras a fin de discutir y combatir el acoso y la violencia de género se ha convertido en una parte importante de la labor de sindicalización y de sus prioridades, contribuyendo a romper una cultura de silencio en torno al tema. Importantes lecciones pueden desprenderse de la campaña, incluyendo un liderazgo sindical femenino transformador, hablando en nombre de todos los trabajadores. La encuesta de la CSI respalda las múltiples maneras en que los sindicatos han iniciado labores de defensa y actividades de presión para la ratificación e implementación del C190. A continuación se detallan las más importantes estrategias de campaña de ratificación aplicadas y desarrolladas por los sindicatos.

En la encuesta de la CSI, el 97% de los sindicatos indicaron estar implicados en campañas y acciones de presión para asegurar la ratificación e implementación del C190.

El análisis interno de la CSI sobre la encuesta reveló que se habían desplegado campañas por la ratificación del C190 en 90 países, cubriendo todas las regiones del mundo.

Sensibilización y formación de sindicatos

DE LA ENCUESTA DE LA CSI



de los sindicatos incluyeron en sus campañas actividades de sensibilización y formación de los miembros del sindicato. Algunos llevaron a cabo una o varias de las actividades descritas más abajo, y el 39% de los sindicatos las realizaron todas.

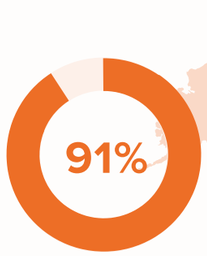
El hecho de basar la campaña en las voces y experiencias de los miembros, y particularmente de las mujeres trabajadoras, resultó crucial para su éxito. Un factor crítico del éxito de las campañas fueron los centenares de programas nacionales y sectoriales de capacitación y formación sindical sobre organización, sensibilización respecto a la violencia y el acoso y el desarrollo de campañas en relación con el C190, dirigidos a los miembros del sindicato y apoyados por la CSI y sus organizaciones regionales, las FSI y organizaciones que aportan solidaridad sindical internacional.

> “Me llevó muchos años encontrar mi voz. Pero ahora ya la tengo, la utilicé para promover los derechos de la mujer trabajadora, reclamando condiciones de trabajo decente y la ratificación del Convenio 190 para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Tenemos que usar la fuerza de nuestras voces para señalar a los perpetradores de violencia de género, actuar al respecto y obligarles a rendir cuentas.
>
> Rose Omamo, COTU, Kenya.

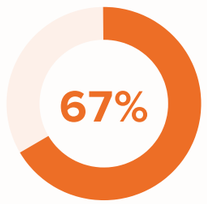
Por ejemplo, la CSI y sus organizaciones regionales apoyaron a las afiliadas con sensibilización y formación con vistas a la ratificación del C190, incluso mediante seminarios en línea durante la pandemia de COVID-19. IndustriALL llevó a cabo en 2022 estudios sobre los riesgos de la violencia de género en los sectores de minería, confección y electrónica, dando lugar a un programa global de formación de formadores para afiliadas en Asia, Latinoamérica y África, sobre negociación de políticas en el lugar de trabajo y la realización de una evaluación de riesgos con perspectiva de género, entre otros temas.

Diálogo social y negociación colectiva

ENCUESTA DE LA CSI



de los sindicatos encuestados están interviniendo en el diálogo social para conformar el C190 con las leyes y políticas nacionales.

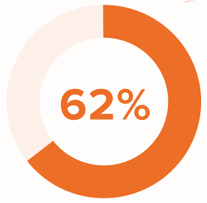


de los sindicatos encuestados han negociado políticas para el lugar de trabajo o convenios colectivos que se ajustan al C190 y la R206.

La encuesta de la CSI muestra un nivel impresionante de implicación de los sindicatos para incorporar en el diálogo social y los convenios colectivos el marco y las definiciones contenidas en el C190 y la R206, a través de negociaciones tripartitas con Gobiernos y empleadores y negociaciones bipartitas con los empleadores a escala nacional, sectorial y en los centros de trabajo.

Presiones y discusiones con Gobiernos sobre la ratificación e implementación del C190

ENCUESTA DE LA CSI



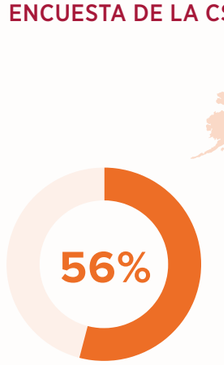
de los sindicatos encuestados desarrollaron actividades de campaña dirigidas a los Gobiernos.

Otra importante actividad de campaña suponía acciones de presión y discusiones con los Gobiernos respecto a la importancia de ratificar e implementar el C190. Según la encuesta de la CSI, el 62% de los sindicatos desarrollaron actividades de este tipo. Los sindicatos encontraron diversas maneras de presionar y sensibilizar a los Gobiernos sobre la importancia del C190, incluyendo el establecimiento de alianzas.

> “La alianza nacional, integrada por numerosos sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, realmente resultó de gran ayuda para desarrollar nuestra fuerza colectiva en tanto que trabajadores, y ahora estamos presionando al Gobierno para que ratifique el C190. Aunque el Gobierno apoya la ratificación, los empleadores siguen oponiéndose. Estamos presentando argumentos, manteniendo reuniones, haciendo campaña y entablando diálogos con los empleadores, para conseguir que el C190 se haga realidad para las trabajadoras.
>
> Ema Liliefna, KSBSI, Indonesia.

Forjar alianzas y asociaciones

ENCUESTA DE LA CSI



de los sindicatos encuestados desarrollaron campañas a favor del C190 mediante alianzas con otras organizaciones.

Un nuevo tipo de cooperación sin precedentes en torno al C190 tuvo lugar entre la CSI y las FSI, organizando seminarios globales en línea y publicando un completo manual de formación sobre el C190.

Se forjaron alianzas entre sindicatos (centrales sindicales y sindicatos sectoriales) y en muchos países se crearon amplias coaliciones de sindicatos y grupos feministas y de defensa de los derechos humanos.

Por ejemplo, en EE.UU. la AFL-CIO estableció impresionantes alianzas con organizaciones de la sociedad civil y de defensa de los derechos humanos; en África una sólida alianza de dirigentes sindicales africanas proporcionó apoyo y un intercambio de experiencias sobre cómo presionar a los Gobiernos para ratificar el C190; en Filipinas la Nagkaisa Labour Coalition de sindicatos trabajó en estrecha colaboración con la Marcha de Mujeres y otras ONG; la CNUS en la República Dominicana forjó una alianza entre sindicatos y la sociedad civil; y las confederaciones KSBSI y KSPSI en Indonesia formaron parte de una alianza con organizaciones de derechos humanos y contra la violencia de género bajo el lema #ThisIsNotWorking (esto no funciona).

En Bulgaria, la Iniciativa Cívica Nacional para Ratificar la C190 contribuyó a lograr un amplio apoyo de la opinión pública a favor de la ratificación del Convenio, con importantes actividades de presión dirigidas a empleadores y al Gobierno. En mayo de 2022, el tema fue incluido para ser considerado en la Comisión de Política Laboral, Social y Democrática del Gobierno.

La CSI-AP forjó una coalición en 2021 con Action Aid International, CARE International e International Women's Rights Action Watch-Asia Pacific, con vistas a establecer una amplia base de apoyo a la campaña e impulsar la ratificación del C190 en la región. La coalición aspira a contactar y presionar a Gobiernos para ratificar el C190; llevar a cabo eventos, organizar seminarios en línea y acciones de sensibilización; compartir recursos y materiales de campaña; y capacitar a los trabajadores/as para negociar en cuanto a su protección de la violencia y el acoso y la prevención en el lugar de trabajo.

Se han establecido algunas alianzas con distintas partes interesadas del Gobierno y la patronal. Pueden citarse ejemplos como la Plataforma de Género establecida en Bangladesh e integrada por organizaciones de derechos humanos, ONG internacionales, sindicatos, empleadores y agencias gubernamentales, que ha tenido un papel muy visible en acciones de sensibilización sobre el impacto de la COVID-19 sobre la mujer trabajadora y la necesidad de introducir una ley para prevenir el acoso sexual, así como la ratificación del C190. En Turquía, además de un modelo de convenio colectivo, se creó una plataforma de diálogo social con el objetivo de sensibilizar respecto a la ratificación del C190, con la participación de la confederación HAK-İŞ junto con la OIT, ONU Mujeres, el UNFPA, sindicatos, empleadores y organizaciones de mujeres.

A nivel mundial, la CSI trabajó en estrecha colaboración con Human Rights Watch, Action Aid, Care Internacional y el Centre for Global Women's Leadership, entre otras organizaciones, y brindó apoyo a sus afiliadas para constituir alianzas con la sociedad civil a nivel nacional y regional. La CSI se asoció asimismo a la campaña global por 16 días de activismo, a partir de 2019.

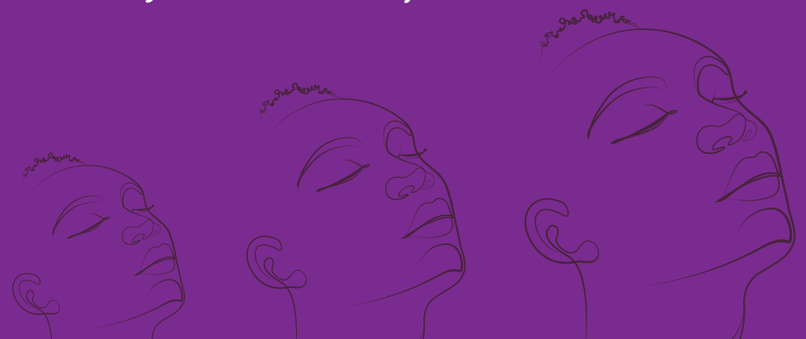
Estas alianzas permitieron intercambiar recursos y experiencia, consolidar una voz colectiva y una fuerza visible en torno a objetivos comunes y conseguir un nivel crítico de incidencia en los medios de comunicación y las redes sociales. Esto sumó una fuerza significativa para sustentar el valor y la importancia crítica de hacer realidad el C190.

> "La Iniciativa Civil Internacional está teniendo un impacto real a la hora de presionar al Gobierno para que ratifique el C190, somos optimistas de que estamos cerca de ratificar este instrumento jurídico, primero en su género, para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y crear los mecanismos efectivos de prevención y protección necesarios.
>
> Ekaterina Yordanova, presidenta de FTTUB, Bulgaria.

> Nuestro modelo de convenio ha ayudado a las afiliadas a negociar cláusulas sobre violencia y acoso basándose en el C190 y la R206, y estamos apoyando el liderazgo femenino, de manera que las mujeres puedan participar en las negociaciones colectivas y puestos de toma de decisiones, dado que ellas comprenden bien la necesidad de poner fin a la violencia de género y a la violencia doméstica.
>
> Fulya Pinar Ozcan, HAK-İŞ, Turquía.

Recopilación de datos y voz de los trabajadores y trabajadoras

Encuesta de la CSI: Una tercera parte de las campañas sindicales se enfocaron en la recopilación de evidencia, datos e historias de experiencias de mujeres respecto al acoso y la violencia de género.



Parte importante de las campañas sindicales –que quedó reflejada por los trabajadores durante las negociaciones del C190 en la Conferencia de la OIT en 2018 y 2019– sería asegurar una base empírica sobre la extensión, las causas y los riesgos de violencia y acoso, a partir de estudios, recopilación de datos y documentando experiencias de violencia y acoso vividas por trabajadores/as. Las lecciones aprendidas durante las actividades sindicales emprendidas para crear una base empírica resultaron de gran valor al negociar con y presionar a Gobiernos y empleadores.

En ciertos casos, los datos recopilados constituyeron el punto de partida para campañas sindicales y cabildeo. Pueden citarse por ejemplo el estudio participativo efectuado en 2019 y 2020 con trabajadores/as de la confección en Camboya e Indonesia y apoyado por el Centro de Solidaridad con base en EE.UU., que aportó nuevas evidencias sobre acoso y violencia de género. Estudios participativos están ayudando a los sindicatos a habilitar y capacitar a las trabajadoras para ocupar puestos de liderazgo y encabezar campañas sindicales.

Algunos sindicatos se han asociado a instituciones académicas para efectuar investigaciones, como por ejemplo los sondeos nacionales sobre acoso (sexual) y sobre violencia doméstica llevados a cabo por CLC Canadá, este último en asociación con expertos académicos de la Universidad de Londres (Ontario, Canadá). Los sindicatos abrieron espacios para que las trabajadoras pudieran hablar sobre sus experiencias con el acoso y la violencia de género en el trabajo, que aportaron evidencia contundente para justificar la ratificación del C190 con empleadores y Gobiernos.

Una campaña que aborda toda la diversidad de la gente trabajadora y las múltiples discriminaciones

La encuesta de la CSI revela que el movimiento sindical ha involucrado a una amplia diversidad de miembros en sus campañas y actividades en torno al C190.

El 57% de los sindicatos implicó tanto a trabajadores como a trabajadoras; el 45% involucró a jóvenes; el 37% a mujeres trabajadoras; y el 33% a trabajadores/as de la economía informal. Los sindicatos involucraron también a trabajadores/as con discapacidades (27%), migrantes (21%), LGBTI+ (17%), indígenas (15%) y de color (13%). El 42% de los sindicatos incluyeron a todos ellos.

ESTUDIO DE CASO 2: CAMPAÑA DE RATIFICACIÓN DEL C190 EN PAKISTÁN

Un proyecto apoyado por la CSI-AP ayudó al establecimiento del departamento de mujeres en la federación PWF, que desplegó una impresionante campaña con sensibilización, cabildeo y una enorme implicación para la ratificación del C190. Llevó a la PWF a organizar el primer diálogo tripartito de alto nivel en relación con el C190, que tuvo lugar en abril de 2021, con la participación del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos del Punjab e incluyendo a secretarios de ocho ministerios, la Federación de Empleadores de Pakistán, varias grandes empresas, el Consejo Bilateral Trabajadores-Empleadores de Pakistán, la OIT, agencias de orden público, la Comisión sobre el Estatus de la Mujer, expertos académicos y medios de comunicación. Las distintas partes involucradas se comprometieron a apoyar y promover la ratificación del C190. Como resultado, el Departamento de Trabajo y RH del Punjab emprendió una evaluación de la legislación de Pakistán con vistas a identificar dónde habría que introducir enmiendas para la implementación del C190.

> “Es tan importante introducir cambios sostenibles para poder poner fin al acoso y la violencia de género. Solo podremos conseguirlo si todos los implicados están en la mesa de negociación. Tenemos que trabajar juntos en un diálogo tripartito... y de ahí llevarlo a todos los distintos niveles y al lugar de trabajo.
> Dur e Shehwar, PWF, Pakistán.

La PWF reclamó asimismo enmiendas al proyecto de Ley de protección contra el acoso a las mujeres en el lugar de trabajo (2022) a fin de asegurarse de que cubra a todas las trabajadoras, incluidas las del sector informal. La PWF y sus sindicatos sectoriales afiliados formaron el Grupo de Acción C190, elaborando herramientas de campaña que incluyeron un sitio web de la campaña sobre el C190 –lanzado durante un evento conjunto con la Cámara de Comercio de Sialkot– así como una serie de vídeos sobre experiencias de mujeres respecto al acoso y la violencia de género. Con el apoyo de su sindicato, mujeres periodistas pakistaníes hicieron campaña reclamando protecciones contra la violencia y el acoso, así como la implementación del C190 en respuesta a un preocupante aumento de los abusos en línea y casos de violencia física, llegando incluso al asesinato de dos periodistas.

La colaboración con los empleadores desembocó en una carta conjunta enviada por la PWF y la Cámara de Comercio de Sialkot al primer ministro, en junio de 2021, instando al Gobierno a emprender los pasos formales para la ratificación del C190. La PWF lideró las negociaciones con los empleadores en relación con un mecanismo de reparación frente al acoso y la violencia de género, con resultados muy positivos: varias fábricas que suministran a multinacionales adoptaron el mecanismo, que cubre a cerca de 4.600 trabajadoras.

La PWF proporciona asistencia legal y apoyo a trabajadores/as a través de una *hotline*, establecida en noviembre de 2020 tras registrarse crecientes informes de despidos, acoso, reducciones salariales y violencia doméstica durante la pandemia de COVID-19. Además, la PWF ha desarrollado una aplicación telefónica para registrar denuncias de violencia y acoso.

Un resultado positivo de la campaña ha sido que, en febrero de 2022, el Gobierno incluyó la ratificación del Convenio 190 de la OIT en el plan de trabajo para 2022. Con vistas al futuro, la PWF considera que la ratificación por parte de Pakistán del C190 revestirá una enorme importancia.

> “La ratificación del C190 será buena para todos en Pakistán y acordará a las mujeres importantes derechos y protecciones... reviste gran importancia teniendo en cuenta que las mujeres trabajan mayoritariamente en la economía informal. Como parte de la campaña intentamos sensibilizar a las mujeres trabajadoras respecto al acoso sexual, y organizar a trabajadoras del hogar y quienes trabajan a domicilio para que puedan estar protegidas de la violencia y el acoso.
> Dur e Shehwar, PWF, Pakistán.

Puntos destacados, lecciones aprendidas y desafíos encontrados en las campañas de ratificación

En 26 países africanos[5] los sindicatos han iniciado campañas para la ratificación y/o implementación del C190. Un importante papel estratégico para ello corresponde al Congreso de la CSI-África en Abuja, donde los sindicatos acordaron una hoja de ruta centrada en el diálogo social y la sensibilización respecto al C190. A través de los comités de mujeres a nivel nacional y el Secretariado Técnico a cargo de la Igualdad de la CSI-África, se han venido desarrollando acciones apuntando a los Gobiernos y los empleadores, así como a comunidades de base. Una plataforma panafricana, que enlaza las plataformas nacionales de las afiliadas, permite a líderes y activistas intercambiar experiencias y encontrar soluciones a los desafíos a los que se enfrentan.

Talleres de formación y de sensibilización han contribuido a mejorar la capacitación y los conocimientos de las mujeres sindicalistas en África, incluso sobre cómo utilizar el C190 para mejorar la salud y seguridad laboral y la igualdad en el trabajo, así como su relación con el C183 de la OIT sobre protección de la maternidad. Esto ha sido muy importante para adquirir la capacidad necesaria y apoyar las acciones de presión y concienciación dirigidas a los Gobiernos.

[5] Angola, Argelia, Benín, Burkina Faso, Cabo Verde, Etiopía, Gabón, Guinea, Ghana, Kenya, Marruecos, Mauritania, Níger, Nigeria, República Centroafricana, RDC, Senegal, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Swazilandia, Togo, Túnez, Uganda, Zambia y Zimbabwe.

ESTUDIO DE CASO 3: MEJORAR EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA IMPLEMENTAR EL C190 EN SUDÁFRICA

Tras una campaña unificada de sindicatos y la sociedad civil, el C190 sería ratificado el 29 de noviembre de 2021. Además de la ratificación, el Ministerio de Trabajo y Empleo publicó una actualización del Código de buenas prácticas para la prevención y eliminación del acoso en el lugar de trabajo, el 18 de marzo de 2022, alineándolo con el C190. Los sindicatos estuvieron involucrados en las consultas del borrador del Código, y dejaron claro que debería estar plenamente conforme con el C190. Pidieron asimismo que el Código no se considere como un sustituto de medidas legalmente vinculantes, como por ejemplo la obligación de los empleadores de prevenir el acoso y violencia de género y los derechos de acceso a medidas de apoyo en el lugar de trabajo y permisos remunerados para las víctimas de violencia doméstica.

En julio de 2019, las afiliadas de la CSI –COSATU, FEDUSA y NACTU– establecieron un mapa de ruta y una estrategia de campaña para lograr la ratificación del C190, forjando una alianza con la sociedad civil, grupos defensores de los derechos de la mujer y otros aliados. La Alianza organizó eventos de campaña regulares, como protestas, marchas y la campaña nacional para las bases #TotalShutdown, exhortando al Gobierno a poner fin al acoso y la violencia de género. Los sindicatos aseguraron la inclusión de todos los trabajadores y las trabajadoras, incluidos los trabajadores del hogar y de la economía informal, cooperando estrechamente con sus respectivos sindicatos.

Durante la campaña de ratificación, los sindicatos mantuvieron reuniones regulares, organizaron eventos de presión y entablaron diálogo con el Gobierno y los empleadores. El liderazgo y la movilización de mujeres fue posible gracias a formación y educación para las afiliadas, orientaciones sobre negociación colectiva para poner término a la violencia de género y la organización de mujeres a nivel de las bases. Los sindicatos reclamaron

enfoques con perspectiva de género durante la pandemia en el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), organismo tripartito donde se estableció un equipo de respuesta rápida sobre COVID-19. Durante un seminario en línea del NEDLAC en agosto de 2020 se reiteraron las demandas para la ratificación y adopción de leyes firmes. FEDUSA reclamó “Acabar con la violencia de género ya - #RatificarC190” en una declaración publicada el 14 de junio de 2020.

Además, cada confederación llevó a cabo su propia campaña en apoyo a la ratificación del C190. Por ejemplo, la campaña #C190CAN de FEDUSA publicó material de campaña, organizó seminarios en línea y distribuyó una petición.

> “No eliminaremos la violencia en el mundo del trabajo a menos que tomemos la iniciativa para la plena implementación del C190 y la utilización de la normativa en la negociación colectiva. En tanto que mujeres y líderes sindicales tenemos que permanecer firmes y exigir su aplicación en todos los lugares de trabajo. Contamos con el apoyo de los hombres en nuestra causa para garantizar que los lugares de trabajo estén libres de violencia y acoso.
> Martlé Keyter, FEDUSA, Sudáfrica.

La campaña de COSATU incluyó un llamamiento a la unidad sindical para intensificar sus campañas, organizó talleres de capacitación, seminarios presenciales y en línea, acciones de protesta y presiones al Gobierno, intensificando sus esfuerzos durante los 16 Días de Activismo. COSATU piensa que el C190 cambiará las reglas del juego en Sudáfrica y que los sindicatos deberán ahora jugar un papel asegurando negociaciones para obtener medidas de salud y seguridad laboral con perspectiva de género y equipando a los sindicatos a nivel local para que puedan negociar al respecto con los empleadores.

Los sindicatos afiliados a FEDUSA y COSATU se han venido mostrando activos para garantizar que las políticas a nivel de centros de trabajo y los convenios colectivos guarden conformidad con el C190. COSATU organizó talleres en todas las regiones de Sudáfrica, para sensibilizar sobre el C190 y empoderar a los negociadores sindicales de manera que puedan negociar políticas y convenios para poner fin al acoso y la violencia de género. La Motor Industry Staff Association (MISA), afiliada a FEDUSA, capacitó a mujeres y jóvenes líderes sobre la concienciación para poner fin a la violencia de género. Además ha venido negociando con empleadores a través de un foro sobre igualdad y diversidad a nivel de toda la industria, que aborda el acoso y la violencia de género y la implementación de las obligaciones patronales incluidas en el C190 y la R206. En 2022, MISA estableció una línea telefónica confidencial para brindar ayuda a miembros del sindicato y empleados en la industria a la hora de denunciar y solicitar reparación respecto a cualquier caso de acoso sexual.

En Argelia, Marruecos, Palestina y Túnez los sindicatos están involucrados en campañas #RatificarC190. En Argelia, la campaña de la UGTA incluyó el establecimiento de un comité sindical para sensibilizar respecto al C190, reclamar un cambio transformador destinado a poner término a las desigualdades de poder en el trabajo, y presionar al Gobierno. En Palestina, la PGFTU inició una impresionante variedad de actividades para promover la implementación del C190: desde concienciación sobre la violencia y el acoso y la aportación de apoyo a través de un Centro de Asesoramiento Social y Psicológico, al envío de cartas al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de la Mujer reclamando la ratificación del Convenio. Se formó asimismo una alianza con la sociedad civil, integrada por 50 organizaciones de la sociedad civil, mujeres y jóvenes, personas con discapacidad y grupos de derechos humanos. La PGFTU firmó un acuerdo con el sindicato de la prensa en relación con la campaña por el C190, ha formado a miembros y afiliados del sindicato y ha llevado a cabo acciones de campaña con sindicatos sectoriales, organizaciones de la sociedad civil y en las universidades palestinas. (Ver también el Estudio de caso 4: Marruecos).

ESTUDIO DE CASO 4: CONSTITUCIÓN DE UN MOVIMIENTO PARA LA RATIFICACIÓN DEL C190 EN MARRUECOS

En diciembre de 2019, las centrales sindicales nacionales CDT, FDT, UGTM y UMT lanzaron la “Coalición 190 para un mundo libre de violencia y acoso”, cuyo objetivo es concienciar sobre la importancia del C190, reforzar las acciones de presión y crear apoyo al C190 por parte de múltiples partes interesadas. La Coalición incluye una lista impresionante de participantes: grupos de mujeres y de migrantes, asociaciones de personas con discapacidades, además de sindicatos, inspectores de trabajo, juristas, académicos, artistas, representantes del Gobierno, organizaciones patronales, organizaciones de derechos humanos y de la sociedad civil, la OIT y expertos en género. En marzo de 2020 la coalición presentó un memorando conjunto al Gobierno pidiendo la ratificación del C190. Se mantuvieron reuniones con representantes del Gobierno, durante las que se plantearon preguntas sobre la ratificación en el Parlamento, y el llamamiento a la ratificación se vio reforzado con cartas de UMT y CDT al Gobierno. En vista del incremento de la violencia doméstica durante la Pandemia, Amal el Amri, secretaria general adjunta de la UMT, parlamentaria y presidenta de la Union progressiste des femmes du Maroc (UPFM-UMT) reiteró la solicitud de ratificación del C190.

La Coalición 190 prosiguió con su labor de sensibilización durante la pandemia, organizando seminarios en línea con participación de representantes del Gobierno, los empleadores, organizaciones de derechos humanos y la sociedad civil, OIT y expertos. Los sindicatos han venido utilizando el C190 y la R206 en sus negociaciones con los empleadores. Mujeres dirigentes sindicales de sindicatos del vestuario (afiliados a UMT y CDT) participaron en actividades de formación y sensibilización. Junto con la sociedad civil, los sindicatos introdujeron un procedimiento confidencial para hacer frente al acoso sexual, permitiendo a las mujeres recibir asistencia y romper el silencio en torno al acoso y la violencia de género.

Como resultado de las acciones en torno a la violencia de género, la membresía sindical se incrementó y numerosas mujeres se erigieron en dirigentes sindicales en sus fábricas. Las mujeres sindicalistas contaron con el apoyo de los hombres en los sindicatos y se consiguieron resultados positivos para reducir el acoso sexual en las fábricas.

Gracias al compromiso del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas, se organizaron campañas para la ratificación del C190 en toda América Latina, junto con actividades de sensibilización sobre las desigualdades de género estructurales, también en relación con la economía del cuidado: para hacer frente a la carga que representa el trabajo de cuidados para las mujeres y movilizarse por la ratificación del Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Las lecciones compartidas por sindicatos en Argentina y Uruguay apuntan a que contar con una legislación en vigor sobre violencia de género supuso una importante base para lograr una rápida ratificación del C190 en sus países. Invertir en campañas de comunicación y sensibilización con sindicatos y la sociedad civil, la formación de alianzas y la coordinación entre sindicatos para establecer una clara hoja de ruta con vistas a la ratificación se consideraron factores importantes para contar con sólidas campañas de presión y promoción.

La CSI-AP ha apoyado campañas sindicales en 14 países (Australia, Bangladesh, Corea del Sur, Filipinas, Indonesia, Israel, India, Japón, Mongolia, Nepal, Nueva Zelanda, Pakistán, Tailandia y Turquía)[6].

El Consejo de Bangladesh (BC) integrado por afiliadas de la CSI ha venido haciendo campaña para la ratificación del C190 en una coalición con sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y ONG internacionales, con objeto de garantizar un enfoque coordinado. El Comité de Mujeres del BC designó puntos focales para coordinar las acciones en pro de la ratificación del C190, incluyendo formación, actividades de sensibilización pública y distribución de material de campaña. Durante un evento del BC el 8 de marzo de 2020, la Secretaría del Ministerio de Trabajo y Empleo confirmó el compromiso del Gobierno a ratificar el C190.

En Indonesia, una Coalición para erradicar la violencia de género en el trabajo, formada en 2019 e integrada por 59 sindicatos, organizaciones de trabajadores/as del hogar y de la sociedad civil, aportó una sólida plataforma para reclamar la ratificación del C190. Las actividades incluyeron estudios, mensajes y reuniones con el Gobierno y participación en reuniones tripartitas sobre el C190 en 2020 y 2021. En espera de su ratificación, los sindicatos mantienen negociaciones colectivas con el objetivo de implementar el C190 en los lugares de trabajo. Se hace hincapié en cambiar la cultura en los centros de trabajo. Jóvenes sindicalistas han sido pioneras para empujar a sus sindicatos a adoptar acuerdos y medidas en el lugar de trabajo. KSPI y KSBSI tuvieron un papel destacado reclamando fábricas libres de violencia de género. Por ejemplo, afiliadas pertenecientes al Comité de Mujeres del Consejo de IndustriALL en Indonesia adoptaron un modelo de disposiciones de convenios colectivos sobre tolerancia cero, en conformidad con el C190 y firmaron compromisos conjuntos con 27 empresas.

En Nepal, la campaña de ratificación del C190 se inició como una campaña de

[6] En vísperas del Día Internacional de la Mujer en 2022, la CSI- Asia Pacífico lanzó un sitio web dedicado a "Ratificar C190" https://www.ratifyc190.org/, en asociación con organizaciones afines y se compuso una canción sobre el C190 "Equality for You and Me" (igualdad para tí y para mí) https://www.youtube.com/watch?v=aKSJoHQTZOM. Se distribuyeron tarjetas para las redes sociales y una declaración pidiendo la ratificación del C190 en toda la región. En junio de 2022, la campaña regional #RatificarC190 celebró el tercer aniversario de la adopción del C190 con cinco días de acción. Cada día cubría un tema distinto, incluyendo gráficos, propuestas de mensajes y contenido para las redes sociales.

mujeres y se fue ampliando hasta incorporar a todos los miembros de los sindicatos, dando como resultado una campaña de enorme visibilidad e impacto en los medios de comunicación. El Consejo de Afiliadas de la CSI en Nepal asumió el liderazgo con algunos resultados positivos e incidencia con empleadores y el Gobierno. Se ha prestado considerable atención a acciones en el sector del transporte. Se designaron puntos focales para cada afiliada y las acciones fueron coordinadas por la directiva del Consejo. En 2021 la OIT estableció el Grupo de Acción del C190, con vistas a la futura ratificación, y los sindicatos empezaron a integrar el C190 y la R206 en las negociaciones colectivas.

Los sindicatos en Europa Oriental y Asia Central han venido realizando campañas activas a favor de la ratificación del C190, con el apoyo del Consejo Regional Paneuropeo (CRPE), que proporcionó formación y recursos. En Kirguistán, los sindicatos lanzaron en 2020 una campaña pidiendo la ratificación durante un seminario organizado por los sindicatos y que contó con la asistencia de distintas partes interesadas y aliados de la sociedad civil. Realizaron una encuesta para aportar evidencia de la escala de violencia y acoso, seguida por una formación sindical que incluía información sobre cómo pueden los sindicatos brindar apoyo a supervivientes de violencia de género en el trabajo. La campaña derivó en la inclusión del C190 en el acuerdo general del Comité Tripartito, lo que supondría un importante paso hacia la ratificación. En Georgia, la GTUC llevó a cabo campañas de sensibilización, distribuyó información y boletines sobre el C190 y organizó diversos

eventos. Además de formación para los miembros, el sindicato ofrece asistencia legal y litigios estratégicos, permitiendo al sindicato hacer públicos los casos de acoso sexual. La campaña condujo a una enmienda del código laboral para incluir el acoso sexual como forma de discriminación. La GTUC promovió la ratificación a través de la comisión social tripartita y ante el Consejo de Igualdad de Género del Parlamento.

Por su parte, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con afiliados en 39 países europeos, además de 10 federaciones sindicales europeas, organizó una campaña de tres años pidiendo la ratificación del C190 a nivel de la Unión Europea (UE) y a nivel nacional. La CES y el CRPE llevaron a cabo un sondeo conjunto entre líderes sindicales femeninas, marcando el Día Internacional de la Mujer en 2021 con un fuerte mensaje: que el 77% de los empleadores no habían implementado medidas para hacer frente al acoso y la violencia de género. En junio de 2022, con ocasión del tercer aniversario de la adopción del C190, la CES lanzó una petición en línea para intensificar las presiones sobre la UE para que diera luz verde a la ratificación y exhortar a todos los Estados miembros de la UE a ratificar el C190.

Para junio de 2022, Irlanda, Francia y Finlandia habían finalizado o prácticamente completado el proceso interno de ratificación.

La CSI colaboró con las FSI en el período previo a la adopción del C190 y a través de la campaña global de ratificación, bajo los lemas #RatificarC190 y “Puede cambiar vidas”, produciendo recursos de campaña, hojas informativas y carteles. Al igual que la CSI, las FSI iniciaron diversas acciones en torno al C190 y programas de capacitación a escala mundial[7].

La CSI y sus afiliadas hicieron también campaña con Human Rights Watch, Action Aid Internacional y los 16 Días de Activismo anuales, coordinados por el Centre for Women in Global Leadership, que sumaron una fuerza adicional a la campaña global.

[7] En 2021, la publicación conjunta “Herramientas educativas: Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo”, compuesta por una guía para facilitadores y facilitadoras y el libro de actividades, fue el resultado de una excelente colaboración entre la CSI y las FSI. Esta publicación, disponible en varios idiomas, está ayudando a reforzar el cabildeo sindical y los programas de formación entre las afiliadas a nivel nacional. Fue lanzada durante un seminario en línea de la Agrupación Global Unions (25 de junio de 2021) y complementada con una declaración conjunta. Además, la CSI y las FSI unieron sus fuerzas en respuesta a la pandemia de COVID-19 organizando la serie de seminarios en línea #IgualdadDeGeneroNuevaNormalidad, que cubrieron entre otros temas la importancia de hacer realidad el C190.

SITUACIÓN ACTUAL: PROGRESOS HACIA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL C190

4

La encuesta de la CSI aporta una impresionante imagen sobre los progresos hacia la ratificación del C190. Para julio de 2022, 19 países habían ratificado el Convenio 190[8], con indicaciones de que muchos otros están a punto de seguir su ejemplo, incluyendo Bélgica, Chile, Finlandia, Francia e Irlanda. En aquellos países que ya ha tenido lugar la ratificación, los sindicatos han venido pidiendo a sus Gobiernos asegurarse de que las leyes y políticas nacionales, así como los cambios legislativos necesarios y la negociación colectiva guarden conformidad con el C190 y la R206.

En la encuesta de la CSI las afiliadas indicaron que más de 50 países podrían estar preparados para ratificar el convenio de aquí a 2023.

Para julio de 2022, el número de ratificaciones se eleva a 19. En otros 20 países, los sindicatos indican que esperaban que su Gobierno lo ratifique en 2022. En 18 países adicionales, los sindicatos anticipan la ratificación en 2023.

No obstante, los sindicatos de 28 que respondieron a la encuesta comentan que no hay de momento ninguna indicación sobre cuándo podría el Gobierno ratificar el C190. Esto sustenta la preocupación compartida por los sindicatos en varios países: la inacción demostrada por sus Gobiernos respecto a la ratificación del C190, que viene a reflejar la oposición organizada a nivel global por una serie de países: por ejemplo, consiguieron en 2021 y 2022 que se eliminasen ciertas menciones al Convenio 190 de la OIT en el documento de resultados de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU.

En 2021, la OIT se embarcó en una campaña mundial **#RatificarC190** destinada a promover la ratificación e implementación del C190 y orientada a Gobiernos, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores, actores de la sociedad civil y compañías del sector privado, así como a responsables de políticas, empresarios y asociados. Algunas personalidades internacionales sumarían también sus voces para amplificar los mensajes de la campaña. En la página web de la OIT dedicada a la campaña puede encontrarse toda una serie de recursos: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm

Apoyo de Gobiernos y empleados al C190

Encuesta de la CSI: El 68% de los sindicatos afirma contar con el apoyo de su Gobierno para la ratificación del C190 en sus respectivos países, mientras que sólo 42% de los sindicatos cuenta con el apoyo de los empleadores. 1% de los sindicatos indica que su Gobierno se opone al C190, mientras que la oposición entre los empleadores en los países cubiertos asciende al 19%. Un 29% adicional de Gobiernos no se declara ni a favor ni en contra del C190, mientras que el porcentaje entre los empleadores fue del 25%.

[8] Ratificaciones en 2020: Uruguay, Fiji, Namibia. En 2021: Argentina, Somalia, Ecuador, Mauricio, Grecia, Italia, Sudáfrica. En 2022: Reino Unido, San Marino, Albania, Antigua y Barbuda, España, El Salvador, Perú, República Centroafricana y México.

Las afiliadas comunicaron niveles diversos de apoyo y/o oposición al C190 por parte de Gobiernos y empleadores. Las expectativas, tanto positivas como desgraciadamente negativas, en cuanto a la posición de los Gobiernos y los empleadores respecto al C190 vienen a ilustrar la importancia crítica de llevar a cabo campañas de presión y de promoción del C190 de momento y durante los próximos años.

Cambios legales y legislativos necesarios para implementar el C190

SEGÚN LA ENCUESTA DE LA CSI

Ciertos cambios en las leyes relevantes son esenciales para la implementar plenamente el C190, y la mitad de los sindicatos hacen campaña por la introducción de enmiendas como parte de la plena implementación del C190. En la encuesta de la CSI, más de la mitad de los sindicatos (52%) indica que hace falta introducir cambios en su legislación laboral para implementar el C190, a lo que siguen cambios en la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo (37%), en las leyes sobre igualdad y no discriminación (37%), las relativas a la violencia doméstica (35%), a la economía informal (35%), y a la legislación penal (24%).

Hitos de la campaña y lecciones aprendidas sobre reforma legislativa

La adopción del C190 y la R206 llevó a muchos sindicatos a reclamar leyes más firmes. No obstante, los sindicatos afrontaron muchos desafíos ya que algunos Gobiernos se muestran reacios a introducir enmiendas para la plena implementación del C190 o basadas en las orientaciones que aporta la R206. No es por tanto de sorprender que muchos sindicatos hayan incluido en sus reivindicaciones de campaña que sus Gobiernos identifiquen y adopten cambios legislativos, mientras que algunos sindicatos establecieron sus demandas legales como base para la presión y el diálogo social con los Gobiernos. Por ejemplo, los estudios de evaluación realizados por la Federación

Internacional de Trabajadores/as del Hogar en Latinoamérica permitieron a los trabajadores y trabajadoras del hogar hacer campaña reclamando protecciones legales específicas para ese tipo de trabajadores. La Internacional de los Servicios Públicos efectuó evaluaciones de las leyes en África, las Américas y Europa, brindando a los sindicatos información en apoyo a sus campañas de presión reclamando reformas legislativas en cuanto a las obligaciones de los empleadores a establecer políticas en los lugares de trabajo, sistemas de quejas y evaluación de riesgos. En el Sur de Asia, se acordó prioridad a cambios legales para proteger al personal de servicios de salud comunitarios, considerablemente vulnerable y expuesto a mayores riesgos de violencia y acoso durante la pandemia.

En el marco de una popular campaña de la JTUC-RENGO por la ratificación del C190 en Japón, los sindicatos reclamaron la adopción de nuevas leyes sobre abusos de poder en 2019 y en junio de 2021 entró en vigor una nueva ley prohibiendo el acoso sexual y el acoso en relación con el embarazo, el parto y el cuidado de los hijos. Las leyes están implementándose a través de convenios colectivos de empresa, para cuya adopción los sindicatos proporcionaron orientación. El Gobierno de Canadá está comprometido a asegurarse de que sus leyes guarden conformidad con el C190, antes de ratificar el Convenio. Los sindicatos presionaron para la introducción de enmiendas al Código Laboral y las regulaciones sobre Prevención del Acoso y la Violencia Laboral asociadas el mismo, que se adoptarían en 2021 con medidas alineadas con las disposiciones del C190 sobre políticas en los lugares de trabajo, prevención y evaluación de riesgos y violencia doméstica, así como protecciones para hombres y mujeres, indígenas, personas LGBTQ+ y personas con discapacidades.

De manera similar, en Dinamarca los sindicatos encabezaron una campaña de cinco años unificada pidiendo leyes más estrictas sobre acoso sexual, que tuvo por resultado la adopción el 4 de marzo de 2022 de un histórico Acuerdo Tripartito sobre Acoso Sexual vinculante entre la central sindical FH, los empleadores y el Gobierno. En Italia en 2022, tras la ratificación del C190, las tres principales confederaciones sindicales –CGIL, CISL y UIL– reclamaron que se reforzasen las obligaciones de los empleadores para prevenir y hacer frente a la violencia y el acoso, incluyendo la imposición de obligaciones en relación con la salud y seguridad laboral y los riesgos psicosociales.

Algunas campañas sindicales abordaron la necesidad de leyes sobre violencia doméstica en tanto que cuestión del lugar de trabajo, como por ejemplo la destacada campaña para obtener derechos a supervivientes de violencia doméstica desarrollada por la central Australian Council of Trade Unions (ACTU), con la que se obtuvo la introducción en la ley de 10 días de licencia remunerada por violencia doméstica en 2022. En el Reino Unido, donde el Gobierno ha ratificado ya el C190, los sindicatos dejaron claro que las leyes sobre violencia doméstica siguen sin estar conformes con el C190, particularmente en cuanto al apoyo en el lugar de trabajo a víctimas de violencia doméstica.

ESTUDIO DE CASO 5: ESTABLECIMIENTO DE COALICIONES PARA UNA AMBICIOSA RATIFICACIÓN DEL C190 EN FRANCIA

La ley francesa para la ratificación del C190 se aprobó por unanimidad tanto en el Parlamento como en el Senado en 2021, tras una importante campaña reclamando una ambiciosa ratificación del C190. Un factor decisivo para conseguirlo fue la creación de la alianza integrada por la Confédération Générale du Travail (CGT) y ONG internacionales incluidos Human Rights Watch, CARE y Action Aid. La coalición (www.stopviolencestravail.org) elaboró diverso material de campaña y lanzó una petición, además de organizar seminarios en línea y sesiones de información conjuntas. La coalición se apoyó en las movilizaciones feministas surgidas del movimiento #metoo, coordinadas por #allofus, que han venido organizando manifestaciones con más de 100,000 participantes el 25 de noviembre de cada año. La CGT desarrolló un completo kit de herramientas sobre "Combatir la Violencia de Género", destinado a informar sobre las leyes y la negociación colectiva, además de brindar orientación sobre campañas y negociaciones para poner fin al acoso y la violencia de género. En 2021 se formaron nuevas alianzas en Francia entre la CGT, CARE y Action Aid con Human Rights Watch, añadiendo mayor presión para pedir un cambio legal. Los sindicatos franceses, conjuntamente con organizaciones de la sociedad civil y grupos feministas, publicaron en junio de 2021 una carta dirigida al Gobierno estableciendo sus demandas de una ambiciosa ratificación.

> "Esta coalición nos permitió convertir la ratificación del C190 en una demanda del movimiento feminista, que se ha hecho considerablemente más fuerte desde #metoo, evitando así que la cuestión de la violencia sexual y de género quede limitada a una cuestión de la sociedad, sin relación directa con el trabajo.
> Sophie Binet, CGT, Francia.

Las reivindicaciones de cambios legales, que incluyan sanciones a los empleadores que no adopten políticas a nivel de empresa; nuevas protecciones legales, incluyendo 10 días de licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica; el requisito de que el Gobierno aporte formación y amplíe el papel de los asesores/consejeros de personal para tratar el acoso y la violencia de género; y el requisito de que las empresas francesas para identificar, prevenir y responder al acoso y la violencia de género en las cadenas de suministro, en base a la Ley sobre Diligencia Debida de 2017.

> "El Gobierno francés ha ratificado el Convenio en el Parlamento pero al nivel mínimo, sin incorporar medidas contenidas en la Recomendación 206. Queremos obtener derechos concretos para las víctimas, la obligación de negociar sobre violencia sexual y de género con los sindicatos y la imposición de sanciones a los empleadores que no apliquen la ley.
> Sophie Binet, CGT, Francia.

Por otro lado, los acuerdos sobre igualdad profesional firmados en 2021 y 2022 entre sindicatos y empresas del sector público y compañías como Orange, Renault, La Poste, SNCF, EDF y Engie, entre otras, contienen nuevas disposiciones con vistas a poner fin al sexismo, el acoso y la violencia de género en el trabajo y la evaluación de riesgos, el teletrabajo, además de permisos remunerados y otras medidas de apoyo en el lugar de trabajo a las víctimas de violencia doméstica.

Elementos destacados y lecciones aprendidas respecto al diálogo social y la negociación colectivas

Se ha registrado un nivel impresionante de implicación por parte de los sindicatos para incorporar el marco y las definiciones contenidas en el C190 y la R206 en negociaciones tripartitas con Gobiernos y empleadores y negociaciones bipartitas con los empleadores a escala nacional, sectorial y a nivel de empresa.

El C190 y la R206 aportan una hoja de ruta clara y sirven como base para el diálogo social y la negociación colectiva. Ha habido un importante nivel de participación de sindicatos en diálogo social a través de discusiones formales e informales, así como estructuras tripartitas.

ENCUESTA DE LA CSI

Con el 67% de los sindicatos involucrados en negociaciones sobre políticas para el lugar de trabajo, el C190 y la R206 están contribuyendo a reavivar la negociación colectiva.

El C190 y la R206 se han convertido en cuestiones importantes para las negociaciones a nivel nacional. En Senegal, el C190 está incluido en el Acuerdo Nacional Interprofesional (adoptado en 2019) en el que participaron las cinco confederaciones sindicales nacionales. En Indonesia, los acuerdos firmados por afiliadas de KSPI y KSBSI en 2020 en los sectores médico, de confección y agrícola utilizan términos del C190 y la R206. De igual modo, en Filipinas, el C190 ha enmarcado acuerdos concluidos en 2020 en sectores como transporte, construcción, metalurgia, logística y educación, y un acuerdo en el sector de transportes incluye disposiciones sobre permisos remunerados por violencia doméstica. Un modelo de Mecanismo de Empresa ha sido negociado por 11 sindicatos locales, y se elaboró un manual que incluye orientación sobre el C190 y la R206, con ejemplos de buenas prácticas para la negociación. En Colombia, en 2021 se concertó un convenio colectivo con siete sindicatos en el sector público sobre la prevención del acoso sexual y otras formas de violencia. En Lesotho, acuerdos históricos firmados en julio de 2019 por IDUL, UNITE y NACTWU con un proveedor del sector de la confección, para abordar el acoso y la violencia de género con un Código de Prácticas y procedimientos independientes de presentación de quejas, se basaron en el contenido del C190. En Turquía, un modelo de acuerdo elaborado por HAK-İŞ en 2021 se utilizó como base para nuevos convenios colectivos, por ejemplo, en el sector del vestuario, utilizando las definiciones y el ámbito de aplicación del C190 y la R206, incluyendo la violencia doméstica y la importancia de la prevención y la evaluación de riesgos.

Disposiciones sobre **salud y seguridad laboral y evaluación de riesgos** en el C190 y la 206 ponen un nuevo énfasis en la

negociación para la prevención de la violencia y el acoso y una evaluación de riesgos con perspectiva de género. En Sudáfrica, parte importante de la estrategia de COSATU es la implicación de los comités de SST en la planificación respecto a la seguridad en el lugar de trabajo. El Programa de acción de la UITA sobre igualdad 2017-2022 incluye un importante enfoque en la SST, y un Proyecto de la UITA en África está equipando a las mujeres para negociar medidas de SST en los convenios colectivos, con el objetivo de implementar políticas y evaluación de riesgos al respecto con perspectiva de género. En Canadá, USW ha organizado formaciones y elaborado una guía de acción sobre "Subir la barra respecto a la salud y seguridad de las mujeres", cuyo objetivo es asegurar la integración del acoso y la violencia de género en la SST. Se ha capacitado a representantes en seguridad para llevar a cabo evaluaciones de riesgo con perspectiva de género y abordar el acoso y la violencia de género y la violencia doméstica como cuestiones de SST. En línea con el C190 y la R206, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) publicó una guía para negociadores sindicales en sindicatos del transporte para llevar a cabo evaluaciones de riesgos con perspectiva de género, incluyendo cuestiones específicas sobre violencia doméstica. Además, los acuerdos tripartitos de la OIT tienen un papel importante. Un ejemplo reciente son las Recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en las industrias textil, de la confección, del cuero y del calzado, de 2021, que aborda aspectos de la violencia y el acoso relacionados con la SST y están alineadas con el C190 y la R206. El importante papel de la SST para prevenir la violencia y el acoso queda aun más reforzado en vista de la importante decisión en la CIT en 2022, confirmando la salud y seguridad en el trabajo como un derecho fundamental.

Algunos convenios proporcionan protección a **trabajadores/as informales.** En Kenya, KUDHEIHA reclamó una negociación urgente con las autoridades públicas para que se aportase seguridad y salud a vendedores en el mercado informal durante la pandemia. La central sindical Nigerian Labour Congress brindó formación para la negociación de un innovador Código de Conducta en 2020, basado en el contenido del C190, con medidas de seguridad para las vendedoras callejeras en la economía informal y sus hijos. La Pakistani Homebased Women Workers Federation acordó un memorando con las autoridades públicas en 2021 sobre protección social para trabajadoras víctimas de niveles crecientes de acoso y violencia de género durante la pandemia. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) está implementando un proyecto sobre el C190 en África Central y Occidental, centrado en los trabajadores y trabajadoras del transporte en el sector informal. En junio de 2022, la ITF publicó un kit de herramientas destinado a brindar apoyo a los sindicatos en campañas a nivel de las bases para la ratificación e implementación del C190 en el sector del transporte, cubriendo temas relevantes al sector informal como la seguridad de las mujeres y su acceso a instalaciones sanitarias. Se apoya en un exitoso programa de cabildeo de mujeres en países como India y Nepal.

> "La campaña de la ITF en torno al C190 en África Central y Occidental está apoyando a las trabajadoras para concienciar, presionar a los Gobiernos y reconocer oportunidades para negociar con los empleadores lugares de trabajo seguros para las mujeres. Esta labor se hizo más crítica con la pandemia, que afectó de manera desproporcionada a mujeres en empleos precarios e informales, y está siendo utilizada por las mujeres como herramienta para reconstruir mejor tras la crisis.
>
> Neha Prakash, ITF.

Los sindicatos están negociando asimismo cláusulas específicas sobre violencia doméstica en sus convenios colectivos. Por ejemplo, en Argentina, se concertaron protocolos para abordar la violencia doméstica en el sector farmacéutico en 2019, en el del turismo en 2020 y en la educación en 2019. En Brasil se incluyeron cláusulas sobre violencia doméstica en convenios colectivos sectoriales en los sectores bancario y postal en 2020. En 2020 los sindicatos canadienses negociaron convenios colectivos para los sectores público y privado, con nuevas cláusulas sobre formación, prevención y protección de trabajadores frente a la violencia doméstica en los sectores de la educación, la investigación y el servicio postal.

Se está prestando también mayor atención a protecciones en relación con el teletrabajo/trabajo a distancia, en particular durante la pandemia. IndustriALL publicó unas directrices sobre teletrabajo en 2021 y UNI elaboró también en 2021 sus Principios para el trabajo a distancia, con orientaciones para los negociadores y sobre la obligación de diligencia por parte del empleador para prevenir y afrontar la violencia y el acoso, así como la violencia doméstica, durante el teletrabajo/trabajo a distancia. Un acuerdo entre los sindicatos y Vodafone Italia establece disposiciones para el bienestar laboral durante el trabajo a distancia, incluyendo protecciones y permisos remunerados para supervivientes de la violencia doméstica.

En relación con la violencia y el acoso por parte de terceros cada vez más sindicatos han venido abordando la cuestión, desde la escalada del problema durante la pandemia. El sindicato australiano de venta minorista SDA desarrolló la campaña "No One Deserves A Serve" (nadie merece un servicio) para hacer frente a las agresiones de clientes en el sector minorista y de comida rápida, que daría como resultado la adopción de políticas para el lugar de trabajo negociadas conjuntamente y convenios colectivos. El sindicato finlandés de comercio y servicios PAM firmó un convenio en 2019 estableciendo las responsabilidades de los empleadores y con directrices sobre cómo evaluar y prevenir riesgos de violencia y acoso, incluso por parte de clientes.

Algunos sindicatos incluyen la digitalización entre los temas de negociación en los convenios colectivos, para responder a los abusos y el acoso sexual en línea. Por ejemplo, la Asociación Nacional de Periodistas (ANP) del Perú proporciona asistencia legal y otro apoyo para hacer frente al ciberacoso y las agresiones sufridas por periodistas. Un acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos sobre digitalización, convenido entre la CES y los empleadores en 2020, incluía los riesgos derivados de la vigilancia a los trabajadores, la prevención de la violencia y el acoso y el derecho a desconectar.

Con la definición del mundo del trabajo en el C190, que incluye el trayecto desde y hacia el trabajo, los sindicatos negociaron medidas para trabajadores/as que tienen que desplazarse en horario poco seguro. En el sector de venta minorista en Georgia se acordó aplicar las medidas de seguridad introducidas durante el confinamiento a causa de la pandemia de COVID-19 para el personal esencial. Un ejemplo innovador es la aplicación descargable para móviles "TOOQ", lanzada en 2021 por la Confederación Sindical Internacional Árabe. Brinda protección frente a cualquier tipo de violencia en el mundo del trabajo, incluyendo el trayecto hacia y desde el lugar de trabajo. Una alerta SOS permite a la víctima solicitar ayuda en caso de emergencia. La aplicación incluye un foro donde los usuarios pueden intercambiar ideas y experiencias, y enlaces a asociaciones y centros especializados en la zona geográfica del usuario.

Alinear los acuerdos globales con el C190

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) en sectores como el textil y vestuario, la agricultura, hotelería y banca aspiran a hacer que se apliquen las normas internacionales del trabajo a lo largo de toda la cadena mundial de suministros. La adopción del C190 representa una palanca adicional para los AMI respecto a la implementación del convenio. No obstante, los sindicatos nacionales y globales siguen encontrando desafíos para asegurarse de que los AMI se actualicen y/o enmienden alineándolos con el C190 y la R206, y que las empresas aborden la violencia y el acoso en procesos de debida diligencia respecto a los derechos humanos. Los sindicatos mundiales consideran que las acciones deben especificarse en mayor detalle, por medio de Códigos de Conducta vinculantes, orientación, formación, una aplicación efectiva y seguimiento.

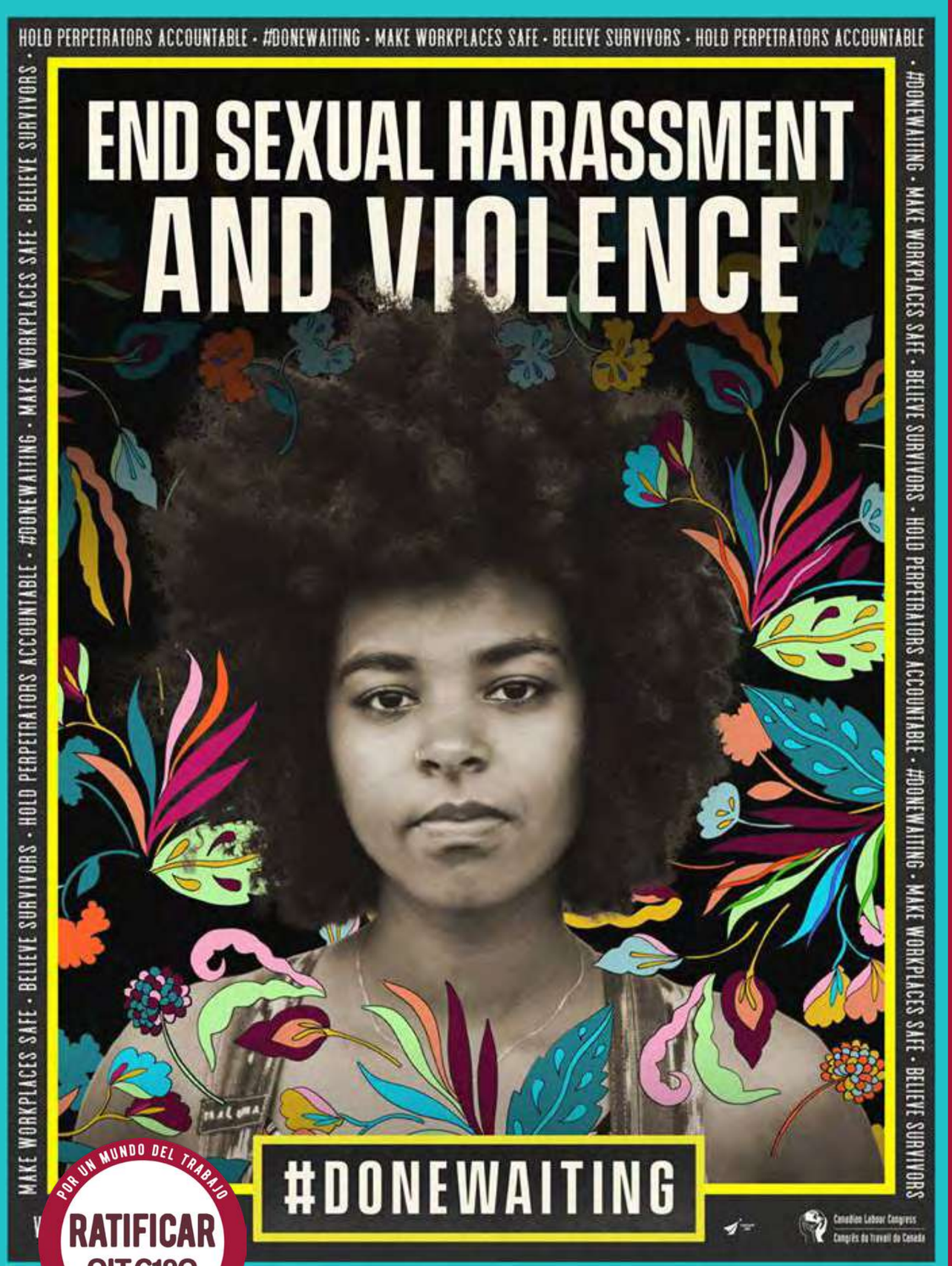
Ejemplo de ello es el AMI Orange-UNI acordado en C190 justo después de la adopción del C190. Especifica que la violencia doméstica es un asunto laboral e incluye una referencia directa al C190, aunque hasta la fecha la implementación del acuerdo ha sido bastante lenta. En el marco del AMI entre H&M-IndustriALL de 2015, IndustriALL mantuvo discusiones con H&M en 2022 para sensibilizar respecto al C190 y la R206 y cómo estos instrumentos pueden contribuir en la prevención y remedio con proveedores de H&M en Bangladesh, Camboya, India, Indonesia, Turquía y Vietnam, entre otros. Comités Nacionales de Seguimiento, integrados por representantes de la compañía y de los sindicatos, recibieron formación en 2022 sobre el C190, preparándolos para asumir roles proactivos en el seguimiento y remedio de casos de acoso sexual.

ESTADO DE LAS RATIFICACIONES C190

FUENTE: ENCUESTA Y EVALUACIÓN DEL C190 DE LA CSI, AGOSTO 2022

POR UN MUNDO DEL TRABAJO
RATIFICAR OIT C190
LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

ITUC CSI IGB



REFERENCIAS

CSI

- Página web #RatificarC190: https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=es y página Facebook: https://www.facebook.com/StopGBVatWork/
- Boletines de la campaña #RatificarC190: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_newsletters.pdf
- Kit de herramientas de la campaña #RatificarC190 - con la Mini-Guía C190 y R206: https://www.ituc-csi.org/ratificarc190-kit-de-herramientas
- Información de contacto de la CSI: equality@ituc-csi.org

CSI Y FSI:

- Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. Herramientas educativas sobre el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) de la OIT – Guía para facilitadores/as y Libro de actividades Disponible en español, francés, inglés y otros idiomas: https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit-es

OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

- Campaña por la ratificación e implementación del C190: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm
- Guía de la OIT sobre el C190 y la R206: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang--es/index.htm
- Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_739804/lang--es/index.htm
- OIT. Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso (2020): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

OIT ACTRAV:

- Informe de Políticas de la OIT. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre violencia y acoso. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

CAMPAÑA 16 DÍAS DE ACTIVISMO

(CENTER FOR WOMEN'S GLOBAL LEADERSHIP)

- Página web de la campaña (en inglés) con recursos sobre el C190: https://16dayscampaign.org

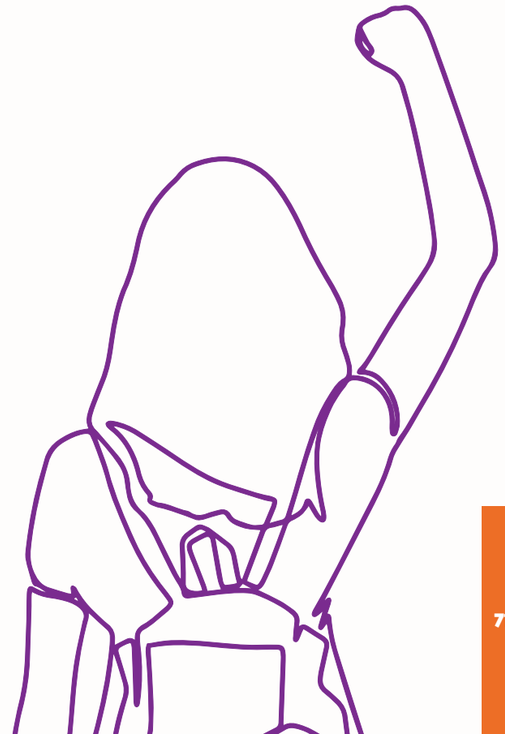
AGRADECIMIENTOS

La CSI extiende su agradecimiento por las contribuciones aportadas por sus afiliadas y Organizaciones Regionales, las Federaciones Sindicales Internacionales, la FES y OIT-ACTRAV, así como a Jane Pillinger que redactó el borrador inicial de este informe.

Créditos de las fotos: Organizaciones Regionales y afiliadas de la CSI, Federaciones Sindicales Internacionales, OIT y OSC aliadas incluyendo Human Rights Watch, Action Aid, Care International, GAATW y V-Day.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ITUC CSI IGB

Confederación Sindical Internacional