

## DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2013

*Promover el trabajo decente para hombres y mujeres que esté libre de violencia*

El objetivo primordial de la OIT es lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Evidentemente, la violencia en el lugar de trabajo está en desacuerdo con este mandato. Durante décadas, la OIT ha asesorado en política y ejecutado programas para eliminar la discriminación sexual en el trabajo. Teniendo en cuenta las instrucciones<sup>1</sup> de las conclusiones de la CIT 2009, para desarrollar políticas, programas, legislación y otras medidas encaminadas a combatir la violencia de género, la OIT utiliza el tema IWD 2013 para crear conciencia sobre cómo el mundo del trabajo es a la vez un excelente canal para la prevención y para recursos y ejecución de las proscipciones políticas.

Desde mediados de 1990 se ha prestado creciente atención internacional a la cuestión de la violencia contra la mujer; los datos actualmente recogidos muestran que está muy extendida.

### CUADRO DE HECHOS

#### Acoso sexual

- *Entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres en los países de la Unión Europea experimentan avances sexuales no deseados, contacto físico y otras formas de acoso sexual en su lugar de trabajo.*
- *En los Estados Unidos, el 83 por ciento de las niñas entre 12 y 16 años sufren algún tipo de acoso sexual en las escuelas públicas.*
- *Estudios pequeños en Asia y el Pacífico indican que del 30 al 40 por ciento de las trabajadoras reportan alguna forma de acoso - verbal, físico o sexual.*
- *Una de cada cinco (21%) personas en Australia ha sido víctima de acoso sexual desde la edad de 15 años, un tercio de las mujeres (33%) han sido objeto de acoso, frente a menos de uno de cada diez (9%) hombres.*
- *Una mayoría (68%) de estas personas fueron objeto de acoso en el lugar de trabajo. Una cuarta parte de las mujeres (25%) y uno de cada seis hombres (16%) han sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo en Australia.*

*Ficha de información Violencia contra la Mujer  
Naciones Unidas, Campaña de la Secretaría General, UNiTE, 2012  
y Encuesta Telefónica de la Comisión de Derechos Humanos de Australia 2011*

El acoso sexual y otras formas de acoso y abuso (físico, verbal o psicológico), la intimidación, el acoso, el estrés y la violencia afectan a todas las profesiones y sectores, y tanto mujeres como hombres. Sin embargo, aún no existe una prohibición explícita internacional que trate de derechos humanos sobre la violencia contra la mujer, y la cuestión sigue estando mal definida y comprendida en virtud de las normas internacionales de los derechos humanos.

<sup>1</sup> CIT: Actas Provisionales núm. 13, Conclusiones sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente párrafos 5, 45, 52 y 54.

A menudo en el mundo del trabajo, la violencia se basa en relaciones desiguales de poder. Las Normas de la OIT sobre igualdad de género y aquellas situaciones que cubren trabajadores-as en donde la violencia puede pasar desapercibida – trabajadores-as domésticos, personas indígenas, niños trabajadores-as, trabajadores-as rurales, trabajadores-as migrantes, por citar sólo algunos – ayudan a definir los derechos internacionales en la materia. La estructura tripartita de la OIT añade peso a las respuestas de los lugares de trabajo al atraer al debate a organizaciones de trabajadores-as y empleadores-as y a ministerios responsables del trabajo. Los programas existentes ya han apoyado el trabajo de los mandantes para poner fin a la violencia en donde se ha demostrado ser un factor la infección del virus VIH entre las mujeres y las niñas. Así que todas las demás medidas disponibles de la OIT deberían ser utilizadas para acabar con esta lacra. Este año la discusión del Día Internacional de la Mujer se basa en la totalidad de la experiencia de la OIT.

### *Ejecutar los Derechos Humanos y Razones empresariales*

La violencia en el mundo del trabajo es una cuestión de derechos humanos, así como la salud, la educación, el problema jurídico y socio-económico. También existen fuertes razones empresariales para la eliminación de la violencia contra las mujeres y los hombres. Los costos que supone la violencia de género para las empresas comprenden el ausentismo, el aumento de la rotación del personal, el menor rendimiento en el trabajo y la disminución de la productividad, una imagen pública negativa, pagos de honorarios legales, costas procesales, multas o compensaciones en caso de acuerdo y al aumento de las primas de los seguros. Para los trabajadores-as, esto puede llevar a un estrés elevado, la pérdida de motivación, aumento de accidentes y discapacidad e incluso la muerte. La tensión potencial en la salud, el bienestar y la seguridad social se puede evitar a través de la promoción de la gestión integrada, con perspectiva de género de la seguridad y las políticas de salud y de una cultura preventiva en el mundo del trabajo.

### *Investigaciones actuales de la OIT, guías y herramientas*

Todas las herramientas y guías de la Oficina se han desarrollado en la última década, y ahora incluyen un conjunto formidable de enfoques para poner fin a la violencia contra las mujeres en el trabajo. Se han abordado dimensiones sectoriales, por ejemplo, la OIT, la OMS, el CIE, ISP Programa común sobre La Violencia Laboral en el Sector de la Salud se inició en el 2000 y desde entonces ha llevado a cabo una serie de actividades de investigación y publicó *Directrices* para afrontar la violencia en el lugar de trabajo dentro del sector de la salud. La Investigación de la OIT en 2010 destacó los desafíos a los que se enfrentan las mujeres en la hotelería, la restauración y el turismo, que representan el 60 y el 70 por ciento de la fuerza laboral; las mujeres no calificadas o semi-calificadas tienden a trabajar en los empleos más vulnerables donde son más propensas a experimentar malas condiciones de trabajo, la desigualdad de oportunidades y de trato, la violencia, la explotación, el estrés y el acoso sexual.

La OIT también trabaja en un mejor seguimiento de la incidencia de la violencia en el trabajo. La base de datos de Safework 2012 *Base de Datos Global sobre la Legislación Nacional OSH* incluye la violencia laboral como indicador. Better Work, presente en muchas fábricas que están dominadas por mujeres, ha estado midiendo su propio impacto en la reducción de la violencia de género mediante la recopilación de datos a nivel de empresa a través de encuestas a los trabajadores-as, que abarcan una amplia gama de temas, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo. La Base de datos en 2011 muestra que este tipo de acoso es una preocupación para el 85 por ciento de los trabajadores-as en Indonesia, el 26 por ciento en Jordania y siete por ciento en Vietnam. Better Work emprendió una capacitación para gerentes, supervisores y trabajadores-as, encaminados ellos mismos a prevenir y combatir el acoso sexual. Los cursos de formación de la OIT abordan la violencia de género mediante el diálogo social, incluida la negociación colectiva a nivel de empresa, sectorial o nacional. Además, el trabajo necesita ser acelerado para conseguir la capacitación de estadísticos de trabajo, mejorar los sistemas de información de mercado en áreas tales como la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo.

### *La cooperación técnica frente a la violencia en el trabajo*

Actualmente existen dos proyectos en la OIT cuyo propósito explícito es combatir la violencia de género en el lugar de trabajo: "Promoción de la Igualdad de Género y Prevención de la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo en Bangladesh", y "Programa Conjunto de las Naciones Unidas para la Prevención y Respuesta contra La Violencia de Género en Sri Lanka".

Varios otros proyectos incluyen la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual como parte de un programa de trabajo más amplio o de un Programa Conjunto de las Naciones Unidas. El proyecto *Promoción de la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en el Mundo del Trabajo en Brasil, Angola, Sudáfrica, India, China (BASIC)*, ha trabajado en esto, por ejemplo apoyó la campaña de defensa de Angola que dio lugar a una ley del Parlamento que prohíbe específicamente la violencia doméstica; en China el proyecto apoyó a los mandantes a elaborar y utilizar una guía sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Los proyectos que promuevan los derechos de las trabajadoras domésticas en Líbano y Oriente Medio incluyen la construcción de estructuras de apoyo para los trabajadores-as domésticos que son violentamente maltratados en sus lugares de trabajo. En Pakistán, un estudio sobre cómo operar los centros de trabajo para minimizar el acoso sexual se ha llevado a cabo por la OIT, mientras que en Nepal la OIT dirige un proyecto que se vincula explícitamente a apoyar el Plan de Acción Nacional contra la Violencia de Género. El proyecto de *Empoderamiento de Mujeres por la Paz y Recuperación en el este de Sudán* aborda las masculinidades y métodos no violentos en su ejecución. Y, por último, la formación bajo un programa de liderazgo de las mujeres en Indonesia, fomenta la capacidad de las empresas sobre la manera de eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

### *Es hora de hablar claro*

De las diversas formas en que la discriminación sexual se manifiesta en todo el mundo, la violencia de género es particularmente deshumanizante y opresiva. Ninguna otra forma de discriminación sexual viola muchos derechos humanos fundamentales, tal como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. La violencia laboral y el acoso constituyen una barrera importante para las mujeres para acceder y progresar a través del mercado laboral. Vale la pena repetir que la violencia en el trabajo es un problema oculto, pero con consecuencias demasiado tangibles. Esto erosiona condiciones dignas de trabajo y refuerza las relaciones de poder que tienen que ver con género, en perjuicio de las mujeres los hombres en el mundo del trabajo. Es hora de hablar en contra de lo indecible: violencia, acoso sexual y abusos en el trabajo.

En el momento en que acabar con la violencia contra la mujer a ocupado un lugar central en los medios internacionales, es una prioridad en la agenda política de muchos países, y es el tema de la Comisión de las Naciones Unidas de este año sobre la Condición de la Mujer, el Día Internacional de la Mujer 2013 presenta una importante oportunidad para que la OIT celebre un debate mundial de trabajo sobre cómo detener la violencia en el trabajo. Esta discusión tripartita permitirá una buena y concreta práctica para ser compartida y a la OIT a adoptar nuevas medidas concretas en apoyo de gobiernos, trabajadores-as y empleadores-as en nuestro imperativo común para *detener la violencia en el trabajo*.

---

**Oficina para la Igualdad de Género (GENDER)**  
Oficina Internacional del Trabajo  
CH - 1211 Ginebra 22, Suiza  
Tel. +41 22 799 6730 • Fax +41 22 799 6388 • [gender@ilo.org](mailto:gender@ilo.org)  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)