

**CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA ELIMINACIÓN
DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

**KIT DE HERRAMIENTAS
PARA EL PERSONAL DEL TRANSPORTE**



ITF

LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE (ITF) ES UNA FEDERACIÓN MUNDIAL DEMOCRÁTICA ENCABEZADA POR LAS AFILIADAS QUE REPRESENTA A MÁS DE 18 MILLONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE 670 SINDICATOS DE 147 PAÍSES EN TODOS LOS SECTORES DEL TRANSPORTE. LA ITF LUCHA FERVIENTEMENTE PARA DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA.



Este kit fue preparado por Georgia Montague-Nelson, del Global Labour Institute, Mánchester (Reino Unido).

El Global Labour Institute de Mánchester (GLI Network Ltd) es una organización sin ánimo de lucro que ofrece investigación y formación al movimiento sindical internacional. El GLI es miembro de la GLI Network, una red de organizaciones que promueve la solidaridad internacional entre sindicatos y otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil. Además de GLI Mánchester, la red incluye GLI Ginebra, ReAct (GLI París), el Centro Praxis (GLI Moscú) y la Facultad de Estudios Laborales y Urbanos de la Universidad de la Ciudad de Nueva York (GLI Nueva York).

Global Labour Institute, 541 Royal Exchange,
Mánchester M2 7EN, Reino Unido
gli-uk@global-labour.net
GLI Mánchester: <http://gli-manchester.net/>

WWW.ITFGLOBAL.ORG

ÍNDICE

INFORMACIÓN BÁSICA	7
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y EXPRESIONES	8
¿QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS?	8
CÓMO USAR ESTOS DOSIERES	11
DOSIER 1: IMPORTANCIA DEL C190 Y LA R206 PARA EL PERSONAL DEL TRANSPORTE	14
DOSIER 2: VIOLENCIA DE TERCEROS	23
DOSIER 3: REPERCUSIONES DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO	28
DOSIER 4: DESPLAZAMIENTOS SEGUROS ENTRE EL DOMICILIO Y EL LUGAR DE TRABAJO	36
DOSIER 5: SANEAMIENTO	42
DOSIER 6: TRABAJO INFORMAL	48
DOSIER 7: COVID-19	55
APÉNDICE: CAMPAÑAS POR UN SECTOR DEL TRANSPORTE LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO	62
APOSTILLAS	67

GLOSARIO

COERCIÓN SEXUAL

Cualquier situación en la que una persona abusa de su poder para explotar sexualmente a otra a cambio de un beneficio.

CONVENIO (OIT)

Acuerdo internacional legalmente vinculante. Los convenios de la OIT abarcan numerosos asuntos de índole social y laboral, incluidos, entre otros, los derechos humanos básicos, los salarios mínimos, las relaciones laborales, las políticas de empleo, el diálogo social o la seguridad social. Los convenios son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros de la OIT. Hace mucho tiempo que los convenios de la OIT tratan cuestiones específicas de género (puede encontrar más información [aquí](#)).

CULPAR A LA VÍCTIMA

Responsabilizar al o a la superviviente o víctima en vez de al agresor/a.

DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

Datos recogidos de hombres y mujeres por separado.

DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL/ MÚLTIPLE

La discriminación múltiple se produce en base a dos o más características personales o identidades (como el sexo, el género, la raza, la clase, la sexualidad, la religión, una incapacidad o la edad). La combinación o interacción de las distintas características o identidades genera discriminación interseccional. La OIT la denomina generalmente “discriminación múltiple”. El Convenio 190 alude a “formas múltiples e interseccionales de discriminación”.

EMPLEADOR

Este término se ha usado tradicionalmente para referirse a individuos u organizaciones que emplean a otras personas para que trabajen para ellos como empleados y empleadas formales. En este kit de herramientas usaremos el término “empleador” para referirnos también a aquellos terceros que deciden los medios de vida y condiciones de trabajo en las formas atípicas de empleo y el trabajo informal.

ENFOQUE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Identificar las arraigadas desigualdades subyacentes entre las mujeres y los hombres y dedicarse a transformarlas. La igualdad de género adquiere un papel fundamental.

ENFOQUE DE TOLERANCIA CERO

Esta expresión indica la no aceptación de la violencia y el acoso. Un enfoque de tolerancia cero se puede usar habitualmente en relación con la violencia y el acoso. Puede disuadir a los trabajadores y trabajadoras de denunciar los casos de violencia o acoso, por lo que puede considerarse controvertido.

EXCLUSIÓN SISTÉMICA DE LAS MUJERES DE LOS EMPLEOS DECENTES

Desigualdad en la asignación de distintas categorías laborales para hombres y mujeres. La desigualdad puede ser vertical (representación excesiva o insuficiente de las mujeres en un determinado sector) u horizontal (representación excesiva o insuficiente de las mujeres en determinadas tareas laborales o puestos).

FEDERACIONES SINDICALES MUNDIALES

Federaciones internacionales constituidas por sindicatos nacionales dedicados a un sector, industria o colectivo profesional concreto. La ITF es una federación sindical mundial.

GÉNERO

El conjunto de características que la sociedad define como propias de los hombres o las mujeres y que determinan los roles, comportamientos, limitaciones y oportunidades asociadas a ser hombre o mujer. Describe aquello que se acepta y espera de los hombres y las mujeres en una cultura concreta en un determinado momento.

LUGAR DE TRABAJO

El lugar en el que una persona trabaja (por cuenta ajena o propia). Este se considera tradicionalmente un lugar de trabajo físico.

MUNDO DEL TRABAJO

El significado de este término se extiende más allá del centro de trabajo y abarca todas las actividades que se desarrollan “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Resulta importante para los trabajadores y trabajadoras del transporte (incluidos los informales) por incluir también espacios públicos y privados, lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en los vestuarios; desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

PATRIARCADO

Un sistema socialmente construido en el que los hombres tienen una mayor probabilidad de ocupar cargos de poder, dirección, autoridad y privilegio.

PELIGROS/RIESGOS PSICOSOCIALES

Un elemento cualquiera en el diseño, gestión u organización del trabajo que pudiera ocasionar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como acoso, violencia y estrés laboral.

RATIFICACIÓN/RATIFICAR

Incorporación del contenido de una norma consensuada a nivel internacional en la legislación y práctica nacionales por parte de los Gobiernos de modo que dicha norma sea vinculante (obligatoria).

RECOMENDACIÓN (OIT)

Directrices no vinculantes que aportan pautas importantes a los Gobiernos y constituyen herramientas clave para las campañas y negociaciones.

RIESGO

Este término se emplea para referirse a personas susceptibles de sufrir violencia y acoso o a situaciones en las que hay una mayor probabilidad de exposición a la violencia y el acoso. Puede ser un término controvertido con posibles connotaciones de desempoderamiento, que achaca la responsabilidad al/a la superviviente y no se centra en el agresor/a. No obstante, dado que se emplea en el Convenio 190, también se usa a lo largo de este kit de herramientas.

SALVAGUARDIAS DE LAS IFI

Las instituciones financieras internacionales disponen de “salvaguardias” que establecen las normas de protección básicas a las que deben adherirse los prestatarios para recibir financiación.

TERCEROS

Incluye a usuarios, clientes, pasajeros, pacientes, contactos de negocios, proveedores de servicios, miembros del público, autoridades y propietarios de vehículos.

TRABAJADOR/A DE PLATAFORMAS

Un trabajador o trabajadora que utiliza una plataforma *online* para prestar servicios a cambio de dinero. Las plataformas *online* actúan como un intermediario que conecta y controla la información que emana de la relación entre productores, distribuidores, empleadores, trabajadores y consumidores.

VÍCTIMA/SUPERVIVIENTE

Tanto “víctima” como “superviviente” se emplean para referirse a personas que han padecido violencia y acoso. “Superviviente” es el término usado en este kit de herramientas debido a que tiene connotaciones más positivas y de empoderamiento.

VIOLENCIA Y ACOSO

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

VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Violencia y acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

VULNERABLE

Término empleado para describir a aquellas personas que están más expuestas a la violencia y el acoso. Este término puede ser controvertido por sus connotaciones negativas de impotencia e indefensión. No obstante, dado que se emplea en el Convenio 190, también se usa en este kit de herramientas.

INFORMACIÓN BÁSICA

La violencia y el acoso son endémicos en el sector del transporte y afectan de manera desproporcionada a las trabajadoras. Tienen un impacto negativo sobre la salud y la dignidad del personal del transporte, representan una amenaza para el trabajo decente y contribuyen a la **exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes** en el sector del transporte.

En junio de 2019, cuando se celebraba el centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores, los Gobiernos y los empleadores se reunieron e hicieron historia al adoptar las **primeras normas internacionales sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.

Las nuevas normas internacionales del trabajo quedaron plasmadas en el **Convenio 190 (C190)**¹ —un tratado internacional legalmente vinculante— y la **Recomendación 206 (R206)**² —directrices no vinculantes sobre cómo aplicar el convenio—. **El convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021.**

La adopción del C190 y la R206 estuvo precedida de años de campaña por parte de trabajadores y trabajadoras y sindicatos, bajo la dirección de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y otras federaciones sindicales mundiales.

La adopción del C190 y la R206 constituye una gran victoria para el conjunto de los trabajadores, y especialmente para las mujeres trabajadoras. La batalla detrás de la campaña por el convenio fue particularmente ardua. Los sindicatos presionaron eficazmente a los Gobiernos y diseñaron campañas públicas de sensibilización sobre la importancia de un convenio de este tipo. Las Mujeres de la ITF desempeñaron un papel de calado en el Grupo de los Trabajadores, que consiguió que el texto aprobado del convenio fuera relevante para el personal del transporte. Los sindicatos afiliados a la ITF desempeñaron un papel clave con sus acciones a favor del convenio, que se centraron en:

- presionar a sus Gobiernos nacionales;
- hacer campañas de sensibilización y apoyo;
- presentar pruebas de los efectos que tienen la violencia y el acoso en el personal del transporte.

Muchos países cuentan con legislación nacional sobre violencia y acoso o, más concretamente, sobre violencia y acoso por razón de género, y numerosos instrumentos de la OIT también hacen referencia a ellos. No obstante, en las legislaciones nacionales existen también muchos vacíos. Antes del C190, la OIT no disponía de ningún instrumento que tuviera como principal fin abordar directamente la violencia y el acoso ni que definiera en qué consisten, ni tampoco que propusiera pasos que los Gobiernos, empleadores y sindicatos pudieran tomar para **prevenir, tratar y corregir** la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Estas normas internacionales del trabajo adoptan un enfoque amplio e integrado y llenan los vacíos de las legislaciones vigentes a nivel internacional y nacional. El C190 facilita la primera definición consensuada a escala internacional de violencia y acoso. Además, es la primera norma laboral internacional que establece un marco claro para poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo. El C190 y la R206 tienen carácter inclusivo y un ámbito de aplicación amplio, son aplicables a todos los sectores y trabajadores y no se limitan al lugar de trabajo físico.

Identifica al transporte como uno de los sectores más expuestos a la violencia y al acoso. Estas normas internacionales contemplan explícitamente los tipos de violencia y acoso a los que se enfrenta a menudo el personal del transporte e identifican los factores de riesgo concretos que exponen a los trabajadores y trabajadoras de este sector a la violencia y el acoso. Es importante destacar que las normas admiten que la violencia y el acoso deberían formar parte de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST).

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y EXPRESIONES

En el C190 “[l]a expresión ‘**violencia y acoso**’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

“La expresión ‘**violencia y acoso por razón de género**’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

La expresión “**mundo del trabajo**” se refiere al trabajo en un sentido amplio, más allá del lugar de trabajo. El convenio no se limita al espacio físico donde se trabaja e incluye todas las actividades que se desarrollan “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.

Este ámbito de aplicación amplio es fundamental para los trabajadores y trabajadoras del transporte porque incluye lo siguiente:

- espacios públicos;
- “lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios”;
- “desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo”;
- comunicaciones relacionadas con el trabajo (incluidos los correos electrónicos, mensajes u otras formas de comunicación);
- “alojamiento proporcionado por el empleador”;
- el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo.

¿QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS?

El C190 y la R206 son herramientas esenciales que refuerzan la campaña para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ambos sirven de base para que los sindicatos y otras partes interesadas refuerzen la acción sindical en torno a la violencia y el acoso en el trabajo.

CABILDEO A FAVOR DE LA RATIFICACIÓN

Para que el convenio sea jurídicamente vinculante, los Gobiernos tienen que incorporarlo a la legislación nacional. Este proceso se conoce como ratificación. Una vez ratificado, queda sometido al sistema de control de la OIT, que velará por que se cumplen las obligaciones. Puede consultar los países que lo han ratificado hasta ahora [aquí](#).

Los trabajadores y trabajadoras y sus sindicatos desempeñan una función clave en la ratificación y aplicación del C190. Los sindicatos también pueden conseguir derechos y mejores condiciones para los trabajadores y trabajadoras con campañas que aboguen por incorporar el contenido del C190 a la legislación vigente para mejorarla.

Vea el modelo de carta de cabildeo a los Gobiernos para que tomen medidas formales para ratificar el C190 [aquí](#).

PASAR A LA ACCIÓN

Independientemente de si se ratifica o no el C190, este convenio sirve de base a los sindicatos para velar por la protección de los trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, los sindicatos pueden negociar la incorporación del contenido del C190 en las políticas y convenios colectivos del lugar de trabajo con los empleadores y otras organizaciones e

instituciones que tienen capacidad de influir en los medios de subsistencia y condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

La violencia y el acoso deberían formar parte de la salud y seguridad en el trabajo (SST). Las evaluaciones de riesgos y planificaciones en este ámbito deberían incluir en todos los casos medidas de prevención.

Los sindicatos deberían velar por que todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los informales, estén debidamente organizados y representados para que tengan voz sobre sus condiciones laborales.

COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS

El C190 y la R206 también pueden resultar una herramienta muy útil en campañas y negociaciones con responsables políticos de distintos niveles. Los sindicatos pueden hacer campaña a favor de incorporar el contenido y disposiciones del C190 en las políticas y medidas de organizaciones intergubernamentales regionales, interlocutores sociales e inversores de infraestructuras del transporte, también durante los procesos de inversión y formalización.

Los trabajadores y trabajadoras informales y los sindicatos que los representan pueden reivindicar una representación adecuada en las negociaciones con los Gobiernos y autoridades públicas. Los sindicatos tienen la capacidad de crear y fortalecer alianzas con campañas a favor del C190.

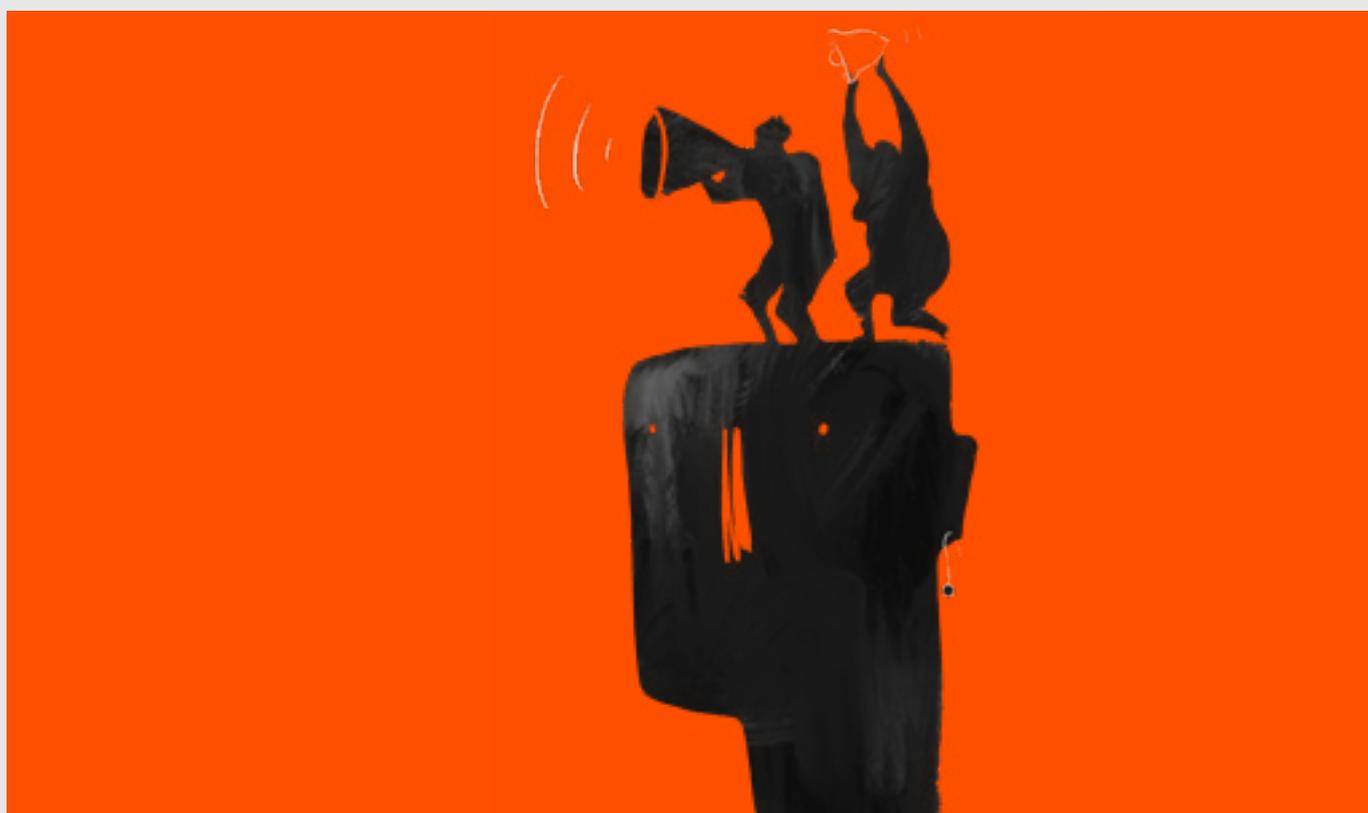
LABOR DE SENSIBILIZACIÓN

El C190 y la R206 pueden utilizarse para educar, organizar y movilizar a los miembros del sindicato para que contribuyan a poner fin a la violencia y el acoso en el transporte, incluida la violencia doméstica.

Los y las líderes sindicales deberían:

- fomentar debates abiertos acerca de la repercusión de la violencia y el acoso sobre todas las personas en el entorno de trabajo;
- ayudar a los y las supervivientes de la violencia y el acoso y animarles a denunciar;
- cambiar el enfoque y compartir relatos y datos que prueban el impacto de quienes cometen actos de violencia y acoso en los lugares de trabajo;
- liderar la labor de sensibilización y empoderar a activistas para combatir las actitudes discriminatorias y los prejuicios que alimentan la violencia y el acoso; e
- insistir en que la violencia y el acoso son inaceptables en el mundo del trabajo y asumir un papel orientador para que otros sigan el mismo camino.

CAMBIAR EL ENFOQUE Y COMPARTIR **RELATOS** **Y DATOS** QUE PRUEBAN EL **IMPACTO DE** **QUIENES COMETEN** **ACTOS DE VIOLENCIA** **Y ACOSO** EN LOS **LUGARES DE TRABAJO**



CÓMO USAR ESTOS DOSIERES

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas sobre el C190 específico para el sector del transporte contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede usar el kit de herramientas en su conjunto o pueden usarse los distintos dossieres por separado.

- Dossier 1: Importancia del C190 y la R206 para el personal del transporte
- Dossier 2: Violencia de terceros
- Dossier 3: Repercusiones de la violencia doméstica en el trabajo
- Dossier 4: Desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- Dossier 5: Saneamiento
- Dossier 6: Trabajo informal
- Dossier 7: El C190 y la pandemia de COVID-19
- Apéndice: Campañas por un sector del transporte libre de violencia y acoso

Salvo el dossier 8, que tiene un formato distinto, cada uno incluye lo siguiente:

- Entender el problema y lo que este representa para el personal del transporte
- Qué puede hacer el C190 al respecto
- Actividad para promover la acción sindical
- Recursos útiles

Estos dossieres están diseñados para:

- demostrar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los motivados por el género, afectan a todo el personal del transporte, en especial a las trabajadoras y otros colectivos vulnerables;
- sensibilizar acerca del C190 y la R206, así como de su importancia para el personal del transporte, y destacar el peso que tienen su ratificación y aplicación;
- explicar de qué manera pueden usarse el C190 y la R206 como herramientas para el activismo y animar a los sindicatos a organizar campañas sobre la violencia y el acoso;
- instar a los sindicatos a utilizar los pasajes del C190 con mayor relevancia para el personal del transporte para defender su ratificación y aplicación y negociar con los empleadores y otras partes interesadas clave;
- resaltar la función de las trabajadoras del transporte a la hora de hacer efectivo el C190.

KIT DE HERRAMIENTAS CONJUNTO DE LAS FEDERACIONES SINDICALES MUNDIALES

Las federaciones sindicales mundiales han elaborado conjuntamente un **kit de herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

Este kit de herramientas conjunto se divide en tres secciones:

01. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En la primera sección se define en qué consisten la violencia y el acoso en el trabajo, se proporcionan ejemplos y se describen los factores de riesgo. Además, esta sección incluye un resumen del C190 y de la R206 e información sobre su ratificación.

02. ACCIÓN SINDICAL

La segunda sección explica cómo pueden usar los sindicatos el C190 y la R206. Contiene información para la incorporación del C190 y la R206 a la negociación colectiva, las políticas del lugar de trabajo y la SST, para la elaboración de procedimientos de presentación de quejas, para tratar la violencia doméstica como un asunto sindical y para abogar por la ratificación y aplicación de ambos.

03. INCORPORAR EL C190 Y LA R206 A NUESTRAS ORGANIZACIONES

La última sección propone formas de usar el C190 y la R206 para reforzar nuestros sindicatos, que incluyen reformas en la cultura y estructuras sindicales y la organización, formación y movilización de sus miembros.



El kit de herramientas ofrece ejemplos de buenas prácticas y del lenguaje creado por parte de los sindicatos, prácticos recursos adicionales y un libro de actividades que incluye notas para la facilitadora o el facilitador y hojas con actividades.



Este kit de herramientas se puede usar como recurso complementario del kit específico del transporte.



Haga clic a continuación para acceder a la **[Guía para las facilitadoras y los facilitadores](#)** y al **[Libro de actividades](#)**.

ESPACIOS Y ACTIVIDADES SINDICALES EN LÍNEA

El COVID-19 ha obligado a muchos sindicatos a organizar sus reuniones y cursos en línea. Esto ha dado lugar a nuevos retos, en particular para las mujeres, pero a la vez se crean nuevas oportunidades para la participación. El uso de tecnología *online* puede exponer también a los trabajadores y trabajadoras a la ciberdelincuencia y a la violencia y acoso en Internet.

Los sindicatos deben velar por que las mujeres tengan un acceso seguro e igualitario a las actividades en línea.

Consejos básicos para usar los dosieres en las actividades en línea:

01. Compartir los documentos con las y los participantes de antemano.
 02. Si alguna persona no puede acceder a medios tecnológicos o usarlos, organizar un “evento híbrido”, disponer un espacio donde mantener reuniones presenciales de forma segura con grupos pequeños o conectarse en línea y compartirlo en un evento grande con participantes. Tener en cuenta el distanciamiento social y el lugar dónde se celebra, en especial si hay toques de queda.
 03. Algunos debates pueden hacer reaccionar a las y los participantes, sobre todo cuando se tratan experiencias sobre violencia y acoso. Se deben identificar este tipo de reacciones y estar preparado/a para solicitar ayuda de otras personas si fuera necesario.
 04. Disponer de tiempo para resolver cualquier problema técnico y, si fuera posible, contar con una persona encargada de los aspectos técnicos.
 05. Mantener sesiones cortas para evitar el cansancio.
 06. Si participan personas de varias zonas horarias, organizar el programa para contar con el mayor número de participantes teniendo en cuenta otras funciones, responsabilidades y actividades (como responsabilidades de atención y cuidado, actividades religiosas, etc.).
 07. Si se va a grabar la sesión, obtener la autorización de las y los participantes.
 08. Usar plataformas para reuniones conocidas e intuitivas para que puedan acceder todas y todos los participantes.
 09. Establecer unas “normas básicas” de respeto, no discriminación e igualdad para la participación en las reuniones.
 10. Valorar la posibilidad de ofrecer capacitación sobre seguridad digital a las y los participantes.
- Si desea obtener más información y consultar las buenas prácticas en el aprendizaje activo, acceda al [kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales](#).

DOSIER 1

IMPORTANCIA DEL C190 Y LA R206 PARA EL PERSONAL DEL TRANSPORTE

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 1: Importancia del C190 y la R206 para el personal del transporte.**



ENTENDER LOS PROBLEMAS

Los trabajadores y trabajadoras del transporte están expuestos a un riesgo elevado de padecer violencia y acoso debido a la naturaleza de su trabajo. El personal a bordo de buques y aeronaves trabaja en lugares remotos y aislados y, con frecuencia, el personal de los autobuses, trenes y taxis trabaja a solas. Además, muchos trabajadores y trabajadoras del transporte trabajan por la noche o de madrugada y manejan dinero en efectivo. A menudo, se enfrentan a actos de violencia y acoso por parte de pasajeros, compañeros, directivos, supervisores, propietarios de vehículos, el público y las autoridades.

Las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada porque la violencia y el acoso son un abuso de poder que la desigualdad empeora. La desigualdad que padecen las mujeres en la sociedad y especialmente en el mercado laboral, unida a los estereotipos de género y las actitudes discriminatorias, aumentan su exposición a sufrir actos de violencia y acoso. Las formas de discriminación interrelacionadas multiplican el riesgo de violencia y acoso.

Un estudio realizado en por la ITF en 2018 reveló que el 90 % de los trabajadores y trabajadoras sabía de alguna forma de acoso sexual en su lugar de trabajo³. Asimismo, un estudio de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF) en 2017 destapó unos niveles vergonzosos de casos de violencia y acoso contra las mujeres en el sector del transporte en Europa. El 63 % de las personas que participaron en el estudio había sufrido al menos un acto de violencia reciente, y el 25 % consideraba la violencia contra las mujeres algo habitual en el sector del transporte⁴.

La violencia y el acoso en el trabajo tienen consecuencias negativas para la salud, bienestar y dignidad de los trabajadores y trabajadoras y suponen una amenaza a la igualdad, la movilidad y el trabajo decente. La amenaza de violencia y acoso desalienta a las mujeres de solicitar trabajo en el sector del transporte. Aquellas que lo hacen se ven disuadidas de permanecer en el sector si no se sienten seguras o, aún peor, si padecen actos de violencia o acoso.

Estos factores también han llevado a la **exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes**.

Se ha demostrado que el hecho de que las mujeres ocupen habitualmente los puestos de trabajo más precarios y peor remunerados aumenta su riesgo a padecer violencia y acoso.

FACTORES QUE CONDUCEN A LA EXCLUSIÓN SISTÉMICA DE LAS MUJERES DE LOS EMPLEOS DECENTES



Trabajar a solas y en condiciones de aislamiento



Manejar dinero o mercancía valiosa



El trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo



La falta de unas instalaciones sanitarias adecuadas



Trabajo informal o en condiciones precarias



Cambios en el mundo del trabajo



Peligros y riesgos psicosociales

Según la OIT: “La violencia contra los trabajadores del sector del transporte es uno de los factores más importantes de entre los que disminuyen el atractivo de los puestos de trabajo en este sector para las mujeres, y limitan la conservación de empleos en dicho ámbito”⁵.

Este desequilibrio entre el acceso que tienen hombres y mujeres a los puestos de trabajo en el transporte implica que la planificación y el diseño de los servicios de transporte ignora las preocupaciones y necesidades de seguridad de las mujeres, lo que las expone más a sufrir actos de violencia y acoso cuando utilizan el transporte público o cuando trabajan en él. El personal del transporte y, concretamente, las trabajadoras, soportan tales niveles de violencia y acoso que la situación ha acabado por normalizarse en el sector. La encuesta de la ETF también reveló que el 26 % de los encuestados consideraban que el acoso era simplemente “parte del trabajo”⁶.

Las mujeres a menudo temen denunciar los actos de violencia y acoso y, cuando lo hacen, se las responsabiliza (lo cual se conoce como “culpar a la víctima”). Muchas veces los empleadores no disponen de políticas de violencia y acoso, por lo que estos actos no se denuncian y muchas mujeres lo sufren en silencio.

“Siempre recibo comentarios ofensivos de pasajeros cuando les niego que viajen gratis. Me llegan a decir cosas como perra, puta, ¿hace tiempo que no te la meten? Incluso me han escupido dos veces por negarme a permitirles viajar gratis. Casi me agreden físicamente por negarme. Es una atmósfera intimidante. La mayoría de las veces me insultan cuando me niego a que los pasajeros viajen gratis”.

— **Conductora de autobús, Suecia⁷**

El personal del transporte está expuesto a menudo a actos de violencia y acoso por parte de terceros, incluidos clientes, pasajeros, propietarios de vehículos, el público y las autoridades.

Trabajar a solas y aislado —por ejemplo, de noche, en un buque, en momentos con menor tránsito y en rutas con mayores niveles de delincuencia y, en especial, **cuando se maneja dinero o mercancía valiosa**— expone al personal a un mayor riesgo de padecer violencia y acoso.

Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte tienen horarios irregulares o intempestivos durante los cuales los servicios de transporte público con los que desplazarse son limitados y los empleadores rara vez les proporcionan un transporte seguro y accesible. Esto los expone a padecer violencia y acoso durante **sus trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo**.

“Por ejemplo, en un día festivo llegué media hora tarde, porque no había taxis disponibles ese día y me convocaron a un proceso disciplinario. Ahora he tenido que andar en bicicleta a las 3:00 de la mañana en una ciudad donde te matan por un teléfono celular. Debo salir y arriesgar mi vida para tratar de llegar a mi trabajo rápidamente. El otro día me caí y tuve que trabajar todo el día con una herida en la rodilla... La compañía debería ser más humana”.

— **Vendedora de boletos, Colombia⁸**

Además, muchos trabajadores y trabajadoras del transporte no disponen de **unas instalaciones sanitarias adecuadas** en el trabajo. La mala ubicación de los retretes en lugares inseguros o el hecho de que no haya baños —o de que estos no estén separados para las mujeres— suele terminar por exponer al personal a actos o amenazas de violencia (incluida violencia por razón de género como violaciones, acoso sexual o grafitis ofensivos). Esta es la realidad cotidiana para el personal del transporte, en especial para las trabajadoras, una situación que aumenta su temor, vulnerabilidad y estrés, además de afectar a su dignidad y salud⁹.

“En la estación de autobuses de mi división ocurrió un incidente: una cobradora de autobús tenía que ‘hacer sus necesidades’ pero, como no había ningún aseo solo para mujeres en la estación, tuvo que ir a un lugar a cielo abierto y oscuro detrás del edificio, y un pasajero la siguió; tuvo la suerte de reaccionar en el momento justo y gritar pidiendo ayuda”.

— Cobradora de autobús, India¹⁰

Muchos de los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo **son informales o trabajan en condiciones precarias**, y hay una representación excesiva de mujeres en las formas más precarias de trabajo informal. El empleo precario e informal aumenta la exposición a todo tipo de violencia y acoso, en particular a la coerción sexual.

“Uno de mis superiores me pidió un favor sexual y cuando me negué, me insultó y me dijo «No te hagas tanto la moral, yo sé que las mujeres de tu casta son fáciles»”.

— Trabajadora del transporte, India¹¹

Los cambios en el mundo del trabajo, como las reestructuraciones y privatizaciones, han contribuido a que proliferen el trabajo informal y precario y las formas atípicas de empleo (FAE), incluidos la externalización y el trabajo por contrato y vinculado con la economía de plataformas. Esto ha erosionado los derechos y condiciones laborales, dando lugar a unas medidas de seguridad insuficientes, a que los trabajadores hallen mayores dificultades a la hora de denunciar incidentes y a una falta de claridad sobre quién es responsable de la seguridad del personal, todo lo cual aumenta el riesgo de padecer violencia y acoso.

“Te daré un porcentaje mayor si te acuestas conmigo’, me dijo el conductor”.

— Cobradora de taxi, Uganda¹²

El personal del transporte se enfrenta asimismo a **peligros y riesgos psicosociales** que lo exponen a la violencia y el acoso. Entre estos peligros y riesgos se incluye cualquier elemento del diseño, gestión u organización del trabajo que pudiera causar estrés o daño psicológico, como por ejemplo:

- Políticas y procedimientos de denuncia deficientes.
- Limitaciones en las medidas de seguridad y falta de personal (por ejemplo, se obliga a los trabajadores y trabajadoras a ejercer de guardias de seguridad con los pasajeros) y de medidas de protección física, como botones de socorro, pantallas de protección y cámaras de seguridad.
- Entornos laborales en los que los trabajadores y trabajadoras se ven obligados a competir ferozmente entre ellos.

“No tengo una cama en el tren para descansar. Tengo que dormir al lado del baño, usando una sábana como cortina para hacer una separación entre los pasajeros y yo”.

— Mujer tripulante de tren, Tailandia¹³

El hecho de que el sector del transporte esté dominado por los hombres también constituye un factor que explica por qué sus trabajadoras padecen de forma desproporcionada actos de violencia y acoso. En muchos países las mujeres están infrarrepresentadas en el sector, y muchos siguen considerando que “no es lugar para las mujeres”.

Un día, cuando estaba utilizando los baños de caballeros, ya que no había baños para mujeres, un compañero de trabajo abrió la puerta desde fuera. Muchos compañeros tenían acceso a las llaves del baño”.

Informé de mi triste experiencia a mi compañero de trabajo. Le dije que utilizaría los aseos de los pasajeros del aeropuerto que cuentan con instalaciones separadas para hombres y mujeres, mientras la compañía no facilite un aseo para las empleadas. Hasta ese momento, creía que me veía como su compañera. Entonces me dio una palmada en la espalda y me dijo: “Cariño, para que te quedes aquí, vas a tener que aprender a hacer pis de pie. ¡Este es un sitio de hombres!”

— Mujer oficial de aeronaves, Brasil¹⁴

La violencia y el acoso reflejan a menudo la oposición a que las mujeres trabajen en un “mundo de hombres”, desempeñen funciones que tradicionalmente no realizan los hombres u ocupen cargos de más responsabilidad. La concentración de mujeres en puestos precarios y mal considerados con sueldos bajos en el sector supone que tengan menos poder y mayores dificultades para acceder a trabajos de liderazgo, lo cual genera un clima idóneo para el abuso de poder y da lugar a actos de violencia y acoso. Hay poca protección para las mujeres, y a menudo los empleadores no se hacen responsables de la seguridad del personal.

“Es difícil probar que existe violencia en el lugar de trabajo; se produce en áreas en las que no hay cámaras y se convierte en una situación en la que es la palabra de una contra la del otro. Y el hombre suele estar en una posición de poder”.

— Trabajadora del transporte, Noruega¹⁵

QUÉ PUEDE HACER EL C190 AL RESPECTO

El C190 reconoce que la violencia y el acoso son incompatibles con el trabajo decente y amenazan la igualdad de oportunidades¹⁶. El convenio también hace referencia a la relación entre la violencia y el acoso y la **exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes**¹⁷.

El **preámbulo del C190** señala que: “Reconociendo que la violencia y el acoso [...] pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente”¹⁸. La sobreexposición de las mujeres a la violencia y el acoso afecta a su participación en los empleos del sector del transporte.

La violencia y el acoso se definen como un conjunto de comportamientos y prácticas (**artículo 1, C190**). Esto es importante para los trabajadores y trabajadoras del transporte dado que las formas de violencia y acoso que suelen padecer por lo general se desoyen y se asumen como formas menos extremas de intimidación y acoso. Sin embargo, estas formas de violencia y acoso se alargan en el tiempo y pueden formar parte de un ciclo de aumento progresivo de violencia con efectos igualmente devastadores.

El C190 adopta un enfoque con perspectiva de género e incluye la violencia y el acoso por razón de género (**artículo 1, C190**). La violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las trabajadoras del transporte porque este es un sector dominado por hombres que se distingue por el abuso de las relaciones de poder.

El convenio protege a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidas las personas que trabajan en la economía informal y en el sector privado (**artículo 2, C190**). Muchos de los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo son informales. Además, el sector del transporte se enfrenta a un aumento de la privatización, lo cual también da lugar al auge de las FAE, un

conjunto de modalidades de trabajo precario en el que nadie rinde cuentas por la seguridad del personal. Estas condiciones exponen a los trabajadores y las trabajadoras a la violencia y el acoso. El ámbito de aplicación del convenio es amplio y abarca los espacios públicos y privados (artículo 3, C190). Los espacios públicos son el lugar de trabajo físico de muchos trabajadores y trabajadoras del transporte.

Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, los desplazamientos y viajes relacionados con el trabajo y el saneamiento forman parte del mundo del trabajo (**artículo 3, C190**). Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte tienen horarios irregulares o intempestivos, durante los cuales los servicios de transporte con los que desplazarse son limitados o no funcionan. Los empleadores rara vez les proporcionan un transporte seguro y accesible cuando es necesario, por lo que los trabajadores y trabajadoras suelen ser víctimas de actos de acoso y agresiones en sus desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Para muchos trabajadores y trabajadoras del transporte, su lugar de trabajo es móvil y puede ser incluso el lugar donde se alojan (p. ej., en los sectores marítimo, de transporte por carretera y ferroviario, de autobuses y de aviación civil). La falta de acceso seguro a baños

limpios también afecta a muchos trabajadores y trabajadoras del transporte y pone en riesgo su salud y seguridad. Para muchos trabajadores y trabajadoras del sector, el problema cobra mayor relevancia porque su lugar de trabajo es un sitio público.

Reconoce e incluye la violencia de terceros (**artículo 4, C190**). Esto es relevante para los trabajadores y trabajadoras del transporte dado que muchos se desempeñan en lugares en los que las circunstancias laborales hacen que estén expuestos a un mayor riesgo de violencia de terceros (incluidos clientes, pasajeros, personas del público, autoridades y propietarios de vehículos).

El C190 destaca la importancia de adoptar un “*enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género*” (**artículo 4, C190**). El empoderamiento de las mujeres debe estar en el centro de la solución. Esto incluye eliminar las barreras al empleo de las mujeres y hacer frente a **su exclusión sistémica de los empleos decentes**. Esto resulta especialmente importante para las trabajadoras del transporte, ya que la violencia y el acoso por razón de género contribuyen a **la exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes** en el transporte.



El transporte se reconoce como uno de los sectores más expuestos a la violencia y el acoso (**párrafo 9, R206**).

Además, se reconoce que la violencia doméstica es una cuestión laboral, lo cual es un avance importante dado que puede tener repercusiones en el mundo del trabajo. Los sindicatos pueden negociar para que los empleadores adopten medidas de apoyo a las personas que sufren violencia doméstica (**artículo 10, C190**).

El convenio asigna a Gobiernos, empresarios y sindicatos la responsabilidad de hacer frente a la violencia y al acoso en el trabajo. Los Gobiernos deben adoptar leyes, reglamentos y políticas. Los empleadores y sindicatos deben abordar la violencia y el acoso mediante las políticas del lugar de trabajo, los convenios colectivos y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST). La R206 ofrece orientaciones más detalladas.

Los sindicatos deben velar por que estos elementos esenciales para el personal del transporte en el C190 se integren debidamente en las negociaciones para su aplicación a nivel nacional y local.

Aumentar el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el transporte público urbano

En 2019, la ITF y la Asociación Internacional de Transporte Público (UITP) firmaron un pionero acuerdo conjunto dirigido a potenciar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades en el transporte público. Dicho acuerdo proporciona a empresas y sindicatos un marco completo que facilita la negociación de medidas de igualdad en los centros de trabajo.

El acuerdo ofrece recomendaciones prácticas en nueve ámbitos, entre ellos la salud y la seguridad en el trabajo. Entre las recomendaciones prácticas para abordar la violencia y el acoso se incluyen:

- un procedimiento y directrices claros para denunciar los casos de violencia contra las mujeres;
- la capacitación para los trabajadores y la gerencia en materia de violencia contra las mujeres;
- la implementación de medidas prácticas para abordar la violencia en el trabajo;
- la implementación de programas de promoción de la mujer en los lugares de trabajo;
- la consideración de los problemas de seguridad durante el traslado de ida y vuelta al trabajo e qué medidas serían adecuadas.

Lea la [Política de empresa positiva sobre el empleo de las mujeres](#), elaborada conjuntamente por la ITF y la UITP.

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es animar a las y los participantes a entender la importancia del C190 para el personal del transporte y plantearse cómo se puede emplear este para emprender acciones sindicales con campañas y negociaciones con las partes interesadas a varios niveles.

TAREAS

Esta actividad se compone de dos partes.

Parte 1: Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pídales que reflexionen sobre las preguntas y anoten sus ideas.

Parte 2: Pida a las y los participantes que lean el dossier con el título “Importancia del C190 y la R206 para el personal del transporte”. A continuación, proponga a cada grupo dibujar una tabla con tres columnas, debatir sobre las preguntas de la actividad y escribir sus respuestas en la columna correspondiente. Pida a cada uno de los grupos que explique de qué han hablado.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- Si desea información acerca de la violencia y el acoso, consulte las secciones 1.1, 1.3 y 1.5.
- Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad ayudará a entender mejor la importancia de adoptar el C190 para el personal del transporte. Nos ayudará igualmente a valorar cómo podemos utilizar el C190 y la R206 como herramientas para presionar a los Gobiernos y negociar con los empleadores.

TAREAS

Parte 1: En grupos pequeños, reflexionen sobre las siguientes preguntas en función de su propia experiencia y las actividades de su sindicato:

- En su lugar de trabajo o sector, ¿padecen los trabajadores y trabajadoras violencia y acoso con frecuencia?
- ¿A qué formas de violencia y acoso está más expuesto el personal?
- ¿Se ha ocupado el sindicato de este problema?
- En caso afirmativo, ¿qué medidas han tomado? En caso negativo, ¿por qué razones?

Escriban sus respuestas a cada pregunta y, a continuación, expónganlas ante el grupo.

Parte 2: Dibujen una tabla con tres columnas. Los títulos de las columnas serán: **labor de sensibilización, negociación con los empleadores y presión a los Gobiernos sobre ratificación y legislación**. Lean el dossier y reflexionen sobre las siguientes preguntas en función de su propia experiencia y las necesidades de su sindicato. Escriban sus ideas en la columna correspondiente.

- ¿Qué partes del C190 considera más relevantes para su sindicato y sus miembros?
- ¿Qué elementos del convenio deberían destacarse en una campaña?
- ¿Cómo usaría el convenio para instruir a sus miembros y sensibilizar sobre estos asuntos?
- ¿Cómo usaría el convenio para negociar con los empleadores? ¿Qué partes resultan útiles para el desarrollo de políticas del lugar de trabajo, la negociación colectiva, la elaboración de otros acuerdos en el mundo del trabajo o el programa de salud y seguridad en el trabajo de su sindicato?
- ¿Cómo usaría el convenio para las campañas o negociaciones con los Gobiernos?

Expongan sus ideas ante el grupo.

RECURSOS ÚTILES

- Kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT: descargue la [Guía para las facilitadoras y los facilitadores](#) y el [Libro de actividades](#)
- [Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso](#)
- [Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso](#)
- [Preguntas frecuentes sobre el Convenio 190 y la Recomendación 206, CSI](#)
- [Informe de la OIT sobre la política de transportes 2013 Las mujeres en el sector del transporte](#)

DOSIER 2

VIOLENCIA DE TERCEROS

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 2: Violencia de terceros**.

ENTENDER LOS PROBLEMAS

La violencia de terceros consiste en actos de violencia y acoso perpetrados por agresores/as fuera de la organización. En el caso del personal del transporte, entre los terceros se incluyen clientes, pasajeros, propietarios de vehículos, el público y las autoridades.

“Un día estaba operando el tren ligero y había un usuario muy molesto porque el servicio terminó en una estación antes de la terminal final. [...] Se había anunciado en todas las estaciones, pero este hombre no prestó atención. Se puso a gritarme muy agresivo, le aseguro, así que salí corriendo y me metí en la cabina de operaciones. Al día siguiente, un trabajador nos contó una historia similar, el mismo hombre, pero esta vez no fue tan agresivo. Y, un día después, el mismo hombre le dio un puñetazo en la cara a una operadora.

La única diferencia fue que yo corrí a refugiarme en la cabina y ella se quedó delante de él tratando de darle explicaciones...”

— **Maquinista de tren, Ciudad de México¹⁹**

El personal dedicado a la conducción de autobús, venta de boletos, conducción de taxis, revisión y tripulación de cabina denuncian con frecuencia casos de violencia y acoso físicos, verbales y sexuales por parte de pasajeros, clientes y el público. Muchos trabajadores y trabajadoras, en especial los informales, también padecen violencia y acoso por parte de las autoridades públicas, incluida la policía.

Una encuesta realizada por la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF) en 2017 reveló que quienes perpetraban casi la mitad de los casos de violencia y acoso de tipo sexual que padecían las trabajadoras del transporte eran los clientes²⁰.

“Mi peor experiencia tuvo lugar un día que un hombre empezó a gritarme en un vagón lleno de pasajeros diciendo que ojalá me muriera y me violaran. Una y otra vez. Después me empezó a insultar de todas las maneras posibles. Lo único que hice fue decirle que su boleto [no era válido]... Tuve de miedo de volver a esa ruta durante semanas”.

— Trabajadora ferroviaria, Reino Unido²¹

Para muchos trabajadores y trabajadoras del transporte, la violencia y el acoso de terceros ha acabado por normalizarse debido a la frecuencia con la que ocurre, a la idea extendida de que “el cliente siempre tiene la razón” y a que los empleadores hacen lo mínimo en materia de prevención.

“Las agresiones verbales ocurren cada semana; por desgracia, te acostumbras a ellas. Realmente sucede muchas veces. Me he endurecido. Hace diez años me afectaba al alma profundamente. Ahora me río de ello. Intento compadecerme de la gente agresiva. Un cliente habitual decidió tomarla conmigo durante dos años y me insultaba asiduamente. Resultaba agotador. Cuando empezó a hablar de mí a mis colegas de trabajo decidí presentar una queja a mi superior”.

— Trabajadora de transporte por carretera, Bélgica²²

Los peligros psicosociales y los factores de riesgo pueden aumentar asimismo la probabilidad de violencia de terceros. Entre los factores de riesgo en el sector del transporte se incluyen el abarrotamiento, las interrupciones en el servicio, los retrasos y cancelaciones y el estrés que generan los desplazamientos. Además, los mitos y estereotipos de género pueden infundir la idea en la persona que agrede de que tiene derecho a tener actitudes violentas o amenazadoras.

El riesgo de violencia de terceros aumenta para aquellos trabajadores y trabajadoras del transporte responsables de la venta o revisión de los boletos, del manejo de dinero o de evitar que los usuarios entren sin pagar. Hay informes que sugieren que los pasajeros a menudo recurren a las amenazas y la intimidación para intentar no abonar sus viajes.

“Siempre recibo comentarios ofensivos de pasajeros cuando les niego que viajen gratis. Me llegan a decir cosas como perra, puta, ¿hace tiempo que no te la meten? Incluso me han escupido dos veces por negarme a permitirles viajar gratis. Casi me agreden físicamente por negarme. Es una atmósfera intimidante. La mayoría de las veces me insultan cuando me niego a que los pasajeros viajen gratis”.

— Conductora de autobús, Suecia²³

El personal del transporte suele trabajar a solas y aislado. En muchos casos, trabaja en horas de silencio, de noche o muy temprano en la mañana, en lugares remotos, en rutas aisladas y en andenes, estaciones y cocheras vacíos. El trabajo en este tipo de entornos aumenta su exposición a la violencia de terceros. Por ejemplo, en los servicios nocturnos este personal debe tratar muchas veces con clientes ebrios que ejercen violencia física y agreden verbalmente.

“Varias conductoras han sido golpeadas por usuarios con paraguas, una de ellas incluso sufrió lesiones en la cabeza. Lo único que la compañía hizo al respecto fue decirles que fueran a ver a su médico. No van a adaptar las cabinas dentro de los buses solo para protegernos y dejarnos conducir”.

— Conductora de autobús, Colombia²⁴

“En Nigeria vivimos situaciones de violencia y acoso por parte de clientes y pasajeros debido a las medidas de distanciamiento social. Acosan y abofetean a las mujeres tan solo por pedirles que les muestren el boleto. Son sobre todo los hombres los que reaccionan repentinamente”.

— Trabajadora del transporte, Nigeriaⁱ

Tanto las mujeres como los hombres sufren violencia de terceros, pero ellas la sufren de manera desproporcionada. **La exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes** significa que existe una elevada concentración de trabajadoras del transporte en puestos de cara al público o de atención al cliente, donde ocurren con regularidad actos de violencia de terceros. Las trabajadoras del transporte denuncian con frecuencia agresiones sexuales, comentarios despectivos y sexistas y maltrato físico y verbal.

“Por lo general, estos incidentes los protagonizan hombres ebrios que se vuelven verbalmente agresivos si no te tomas a bien su hostigamiento sexual. Me han dicho cosas repugnantes, sobre todo en trenes nocturnos... Siento mucha ansiedad cuando trabajo en un tren donde hay grupos de hombres borrachos”.

— Trabajadora ferroviaria, Reino Unido²⁵

Cuando las medidas de seguridad y los procedimientos de denuncia son deficientes, el personal está expuesto a un mayor riesgo de padecer violencia y acoso, lo cual aprovechan los agresores para infligirlos.

“Ha habido clientes que me han escupido y gritado. Han roto cristales y algunos han intentado entrar en mi área de trabajo e incluso han saltado por encima del mostrador. Con frecuencia nos faltan al respeto”.

— Trabajadora ferroviaria, Alemania²⁶

La violencia de terceros también representa un obstáculo para el empleo de mujeres en el sector del transporte.

QUÉ PUEDE HACER EL C190 AL RESPETO

El Convenio 190 reconoce que la violencia y el acoso pueden venir de manos de terceros:

“Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda” (Artículo 4 (2), C190)

La Recomendación 206 alienta a los empleadores a tener en cuenta la violencia de terceros en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo:

“En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que: b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público” (Párrafo 8, R206).

i. Estudio de la ITF sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en las trabajadoras del transporte (informe provisional)

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es animar a las y los participantes a reflexionar sobre cómo el contenido del C190 y la R206 sobre violencia de terceros puede aplicarse a nivel local.

TAREAS

Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pida a las y los participantes que lean el dossier con el título “Violencia de terceros” y que reflexionen sobre las preguntas. En función de sus respuestas, propóngales escribir una serie de medidas de actuación que podrían tomarse. Pida a las y los participantes presentar su trabajo a todo el grupo en un debate plenario.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- Si desea información acerca de la violencia de terceros, consulte las secciones 1.1, 1.3 y 1.5.
- Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad le ayudará a analizar cómo se pueden usar el C190 y la R206 para pasar a la acción y luchar contra la violencia de terceros.

TAREAS

Lean las secciones “Entender los problemas” y “Qué puede hacer el C190 al respecto” del dossier “Violencia de terceros” y, en grupos pequeños, debatan en torno a las siguientes preguntas según sus propias experiencias.

- ¿Denuncian los trabajadores y trabajadoras los casos de violencia de terceros? En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia? ¿Qué tipos de violencia? ¿Son el blanco principal ciertos trabajadores o trabajadoras o grupos de trabajadores o trabajadoras? ¿Quiénes son los agresores más habituales?
- ¿Tiene su empleador una política sobre la violencia de terceros? ¿Tienen un acuerdo sobre la violencia de terceros?
- ¿De qué forma se puede incorporar el contenido del C190 y de la R206 en la política o políticas del lugar de trabajo u otros acuerdos firmados con los empleadores?
- ¿Qué decisiones podemos adoptar para incorporar este contenido al programa de salud y seguridad en el trabajo (SST) del sindicato, incluidas políticas de SST y del lugar de trabajo, y en la identificación y evaluación de riesgos, prevención y medidas de control?
- ¿Qué trabas podría encontrarse? ¿Cómo podría superar estas trabas?
- ¿Cómo puede su sindicato crear alianzas o promover el apoyo de la opinión pública en torno a esta cuestión?
- ¿Cómo usaría el convenio para instruir a sus miembros y sensibilizar sobre la violencia de terceros?
- ¿Cómo usaría el convenio para negociar con los empleadores?
- ¿Cómo usaría el convenio para las campañas o negociaciones con los Gobiernos? ¿Qué le puede pedir su sindicato al Gobierno?

Después de examinar estas cuestiones, decidan dentro del grupo qué medidas de actuación podría tomar su sindicato a nivel del lugar de trabajo y en la labor de presión sobre los Gobiernos.

Expongan sus ideas ante el grupo.

DOSIER 3

REPERCUSIONES DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 3: Repercusiones de la violencia doméstica en el trabajo.**

ENTENDER LOS PROBLEMAS

La violencia doméstica es un tipo de violencia y acoso que tiene lugar entre los miembros de la familia o del hogar. También se produce entre parejas y exparejas. Puede adoptar muchas formas distintas de violencia o acoso: de tipo físico, sexual, psíquico, verbal, económico o en línea, así como de acecho o de control coercitivo. Los agresores usan la violencia y el acoso para conservar su poder.

“Tanto mi abuelo como mi padre controlaban a las mujeres en mi familia... Siento que también tengo que controlar a mi mujer para mantener la tradición y que nuestra familia permanezca intacta”.

— Agresor, México²⁷

La violencia doméstica puede afectar a cualquier persona, aunque las mujeres corren un mayor riesgo por causa de la desigualdad que existe entre ellas y los hombres, que son los agresores

en la mayoría de los casos. Las mujeres que padecen discriminación interseccional experimentan una mayor desigualdad, pueden verse afectadas de manera desproporcionada y encuentran obstáculos adicionales cuando piden ayuda.

“Algunos días no me dejaba ir a trabajar y, cuando me lo permitía, me llamaba y me amenazaba... Iba a trabajar llena de moretones”.

— Sobreviviente de violencia doméstica, Canadá²⁸

En todo el mundo, aproximadamente una de cada tres mujeres ha sufrido en algún momento de su vida violencia sexual fuera de la pareja o violencia física o sexual en el ámbito de la pareja, siendo esta última la más frecuente. En algunos estudios a nivel nacional, esta cifra puede ser de hasta el 70 %²⁹. Según la encuesta sobre igualdad realizada por la ITF en 2018, el 57 % de las trabajadoras del transporte había sufrido violencia doméstica³⁰.

La violencia doméstica afecta física y mentalmente a las trabajadoras. También afecta al mundo del trabajo en general.

La violencia doméstica puede impactar negativamente al desempeño laboral. Es posible que las trabajadoras tengan dificultades para ir al trabajo, llegar con puntualidad o tener tiempo libre, lo que puede acarrear en ocasiones la pérdida del empleo. Además, los agresores pueden encontrar a su víctima en el trabajo. La Confederación Sindical Internacional (CSI) realizó un estudio en Filipinas que revelaba que casi un 84 % de aquellas personas que habían sufrido violencia doméstica admitía que esto había afectado a su asistencia al trabajo³¹. Otro estudio del Congreso Laboral Canadiense (CLC) revelaba que el 82 % de las personas que

habían sufrido violencia doméstica reconocía que repercutía negativamente en su desempeño laboral y, el 38 %, que afectaba a su capacidad para acudir al trabajo³².

El impacto de la violencia doméstica a menudo perdura durante años después del maltrato y limita la emancipación económica de las mujeres. Aquellas mujeres que han sido víctimas de violencia doméstica tienen un historial laboral con más interrupciones y más probabilidades de trabajar en empleos con condiciones más precarias.

DE ACUERDO CON UN REVELADOR ESTUDIO REALIZADO EN LA INDIA, LA VIOLENCIA DOMÉSTICA ES UNA CUESTIÓN LABORAL

Un estudio sobre la violencia doméstica realizado en la India y dirigido por sindicatos del transporte ferroviario y por carretera afiliados a la ITF, en el que participaron más de 15 500 trabajadores (el 98 % de ellos, mujeres), reveló que:

- el 75 % declaró haber tenido experiencias directas o indirectas de violencia doméstica a lo largo de su vida;
- nueve de cada 10 mujeres dijeron que las experiencias personales de violencia doméstica afectaban su capacidad de trabajo;
- el 74 % cree que el apoyo en el lugar de trabajo puede reducir los efectos de la violencia doméstica en la vida laboral del personal³³.

Si desea más información, puede ver un video sobre el estudio [aquí](#) o leer el resumen ejecutivo del informe [aquí](#).

“Sus conclusiones son claras: la violencia doméstica es un problema laboral y es hora de que los Gobiernos, los empleadores, los sindicatos y las organizaciones sociales establezcan prácticas, acuerdos y legislación proactivos para abordar el impacto de la violencia doméstica en el trabajo”.

— Sheela Naikwade (MSTKS, India), miembro del Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF³⁴

La violencia doméstica también afecta a los y las colegas de la víctima, que pueden sentir preocupación o sufrir falta de concentración y enfrentarse a riesgos de seguridad por parte de los perpetradores en el lugar de trabajo.

Un estudio que la ITF llevó a cabo en 2019 con hombres que ejercen violencia doméstica en Maharashtra (India) reveló que, en el trabajo, el desempeño laboral y la productividad de los agresores se resienten. Asimismo, repercute negativamente en el entorno y la seguridad del lugar de trabajo para todo el personal. Puede incluso causar accidentes en el lugar de trabajo que ponen en riesgo la seguridad de los

pasajeros y compañeros de trabajo, además de generar costes para el empleador.

“Una vez me dirigía al trabajo después de haber reñido con mi mujer, me perdí mientras conducía y reventó un neumático. Además de los daños en el vehículo, el neumático estalló en el medio del Ghat (valle) y podría haber causado un accidente muy grave. Tuve la suerte de sobrevivir... He tenido muchos accidentes, un mes llegué a tener dos debido a esta tensión”.

— Conductor F

“No logro concentrarme en el trabajo. Una vez sufrí un accidente con pasajeros dentro. Otro pasajero y yo resultamos heridos en el accidente”.

— Conductor de *autorickshaw*

La violencia doméstica también produce un impacto económico para empresas y Gobiernos:

- En Suiza, la violencia infligida por la pareja deja un coste estimado de 164 millones de CHF al año³⁵.
- En Canadá, el coste estimado asciende a 7400 millones de CAD³⁶.
- El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos señala que las supervivientes de la violencia doméstica pierden casi ocho millones de días de trabajo remunerado al año, lo que da como resultado unas pérdidas de productividad de 1800 millones de USD para los empleadores³⁷.

La violencia doméstica lleva consigo un estigma. A pesar de su impacto en el mundo laboral, muchas personas siguen creyendo que la violencia doméstica es un asunto privado que no debe abordarse en el lugar de trabajo.

Los sindicatos, a menudo, no la ven como una cuestión sindical. Algunas sociedades tratan a las supervivientes como si fueran culpables (culpabilización de las víctimas). La gran mayoría de las supervivientes tiene sentimiento de culpa. Algunas incluso consideran que la violencia doméstica es normal o está justificada, debido a algunas ideas equivocadas sobre por qué se perpetra. A menudo los medios de comunicación alimentan estos mitos.

“Si el hombre está estresado, se vuelve violento. Si la mujer se comete algún error en las tareas domésticas, está bien pegarle”.

— Agresor³⁸

“Es una familia... este tipo de incidentes van a ocurrir... no hay que darle más importancia. Un hombre puede darle una bofetada a su mujer si se equivoca”.

— Agresor³⁹

Existe además una falta de espacios donde las mujeres puedan compartir sus experiencias de forma confidencial. La reparación jurídica suele ser complicada o hasta imposible, por lo que en muchos casos no se hace nada al respecto. Muchas mujeres no denuncian los casos de violencia doméstica por causa de estos prejuicios de carácter social e institucional, lo que propicia la cultura del silencio. Pero es la desigualdad entre los hombres y las mujeres la que determina esos imaginarios. La violencia doméstica jamás está justificada.

La violencia doméstica es una cuestión laboral

La violencia doméstica no es un asunto privado. Es un asunto laboral y sindical. El mundo del trabajo puede ayudar a luchar contra la violencia doméstica.

El trabajo proporciona a las trabajadoras seguridad económica para dejar atrás relaciones abusivas y los sindicatos pueden ayudar a proteger los empleos de aquellas trabajadoras que padecen violencia doméstica.

El trabajo puede ser un lugar seguro para que las trabajadoras se expresen libremente y proporcionar información sobre los servicios de apoyo. Según un estudio australiano, un 78 % de los encuestados creía que los derechos en el trabajo podrían reducir el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo⁴⁰. El trabajo puede ser un lugar donde los agresores se reformen o reciban asesoramiento.

“Un día le conté lo que sucedía en casa a mi compañera de trabajo. Ella había visto en la estación de tren pósteres sobre asistencia telefónica para casos de violencia doméstica. Me sugirió que hablara con una defensora de las mujeres en el sindicato. Tras hablar con ella, sentí por fin, luego de 5 años, que tenía fuerza suficiente para enfrentarme a mis problemas. Consiguió que me transfirieran a su oficina, donde me sentí mucho más segura. Me ayudó a contactar con una ONG, donde me ayudaron a solicitar el divorcio”.

— Superviviente de violencia doméstica, estudio nacional sobre las repercusiones de la violencia doméstica en los lugares de trabajo de la India

Cada vez son más los sindicatos que realizan labores de sensibilización y tratan la violencia doméstica como un asunto sindical, con medidas como enseñar a sus miembros a identificar señales de alerta o negociar con los empleadores en busca de su apoyo para formar a contactos sindicales que ayuden a las trabajadoras que padecen violencia doméstica.

Programa mundial de defensoras de las mujeres de la ITF

El **programa mundial de defensoras de las mujeres** de la ITF está combatiendo con éxito la violencia y el acoso contra las mujeres en el transporte. Este programa de la ITF se basa en el exitoso modelo desarrollado por Unifor en Canadá y consiste en formar a activistas sindicales como “defensoras de las mujeres” que se encargan de dar respuesta desde el lugar de trabajo a los casos de acoso violencia de género en el trabajo, incluida la violencia doméstica.

Las defensoras de las mujeres tienen capacitación en materia de intervención temprana, apoyo confidencial y asesoramiento para acceder a los servicios comunitarios, y abogan por la planificación de la seguridad en el lugar de trabajo y la estabilidad laboral.

El programa de defensoras de las mujeres también ayuda a empoderar a las supervivientes de forma individual y a liderar y configurar de manera colectiva los cambios. La iniciativa se implementa con los sindicatos locales y los responsables del centro de trabajo.

Hasta la fecha, la ITF ha trabajado en la capacitación de defensoras de las mujeres con sindicatos del transporte en 11 países. Este programa ha demostrado la necesidad de que los sindicatos del transporte defiendan a las mujeres de forma integral y transversal, además de la necesidad de ofrecer apoyo a las supervivientes de la violencia y de luchar por la prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo y en la sociedad. El programa puede adaptarse e implementarse en los centros de trabajo del transporte de cualquier lugar del mundo.⁴¹

Haga clic [aquí](#) para consultar más información sobre el programa.

Muchos Gobiernos están empezando a introducir medidas legislativas para prestar apoyo a las trabajadoras que padecen violencia doméstica.

- En Filipinas, la ley concede diez días de licencia retribuida a las trabajadoras que sufren violencia doméstica y protege a los y las colegas que las ayudan.
- En Australia, la ley concede cinco días de licencia no retribuida para hacer frente al impacto de la violencia doméstica.
- En Canadá, todas las provincias conceden licencias (retribuidas y no retribuidas) en los casos de violencia doméstica. El Código del Trabajo canadiense prevé, además, cinco días de licencia retribuida para el personal que trabaja los centros regulados por el Gobierno federal.
- En Nueva Zelanda, la ley concede diez días de licencia retribuida y las trabajadoras que sufren violencia doméstica tienen acceso a modalidades flexibles de trabajo.

Algunos empleadores empiezan a considerar la violencia doméstica como un problema del mundo del trabajo.

- El Sindicato Marítimo de Australia (MUA) ha alcanzado un acuerdo laboral con el operador portuario Hutchison Ports por el que se pactaba una licencia retribuida de 20 días por violencia doméstica⁴².
- La red de empresas “Employers’ Initiative on Domestic Abuse” (Iniciativa de los empleadores contra el abuso doméstico) del Reino Unido alienta a los empleadores a actuar contra la violencia doméstica. Muchos empleadores ya están tomando medidas en sus propias organizaciones, como la elaboración de políticas contra la violencia doméstica, la sensibilización entre los empleados y empleadas, la capacitación del personal para identificar a aquellas personas que necesitan ayuda y el acceso a ayuda para las supervivientes y los agresores⁴³.

¿POR QUÉ ES LA VIOLENCIA DOMÉSTICA UN PROBLEMA LABORAL?

- Proveer un lugar de trabajo seguro es responsabilidad del empleador.
- Cuando las trabajadoras sufren violencia en el trabajo o en el hogar, sus efectos se sienten en el lugar de trabajo. Las sobrevivientes y los agresores suelen tener problemas para concentrarse en el trabajo. Muchos compañeros de trabajo que ven los signos de la violencia doméstica también se preocupan y se distraen.
- Las parejas y exparejas abusivas pueden representar un riesgo para todo el ámbito laboral.
- La violencia doméstica le supone un gasto al empleador. La introducción de medidas en el lugar de trabajo por medio de cláusulas sobre violencia doméstica puede ahorrar dinero a las empresas y crear un entorno laboral más favorable.
- La violencia doméstica es un tema recurrente y, si no se trata mediante programas de prevención en el trabajo, puede terminar en una tragedia.
- El lugar de trabajo puede cumplir una función clave a la hora de abordar la violencia doméstica y ayudar a las supervivientes y a los agresores.

QUÉ PUEDE HACER EL C190 AL RESPECTO

El C190 reconoce que la violencia doméstica es un problema del mundo laboral.

“Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica” (Preámbulo, C190)

El C190 señala que los empleadores y los Gobiernos deben adoptar medidas que mitiguen su impacto en el mundo del trabajo:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo” (Artículo 10, C190).

La Recomendación 206 aporta orientaciones más detalladas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el trabajo:

“Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo” (Párrafo 4, R206)

“Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo [...] se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica” (Párrafo 18, R206)

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es ayudar a que las y los participantes entiendan por qué la violencia doméstica es un asunto sindical y del mundo del trabajo y sopesar las formas en que la violencia doméstica puede incorporarse a la agenda de negociación colectiva.

TAREAS

Esta actividad se compone de dos partes.

Parte 1: Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pídales que lean el dossier con el título “Repercusiones de la violencia doméstica en el trabajo” y que reflexionen sobre las preguntas en grupo. De acuerdo con lo que hayan debatido, propóngales que describan por qué consideran que la violencia doméstica es un asunto sindical.

Parte 2: Divida a las y los participantes en grupos pequeños y pídale que lean la sección “Qué puede hacer el C190 al respecto” del dossier “Repercusiones de la violencia doméstica en el trabajo” y que se planteen la utilidad de este texto en sus contextos a nivel local. Pídales que imaginen una reunión con su empleador o con el Gobierno en la que tratan sobre cómo apoyar a las supervivientes de violencia doméstica. Su propósito es plantear exigencias que aborden el problema. Las preguntas de debate pueden ayudar a facilitar la discusión. El recuadro de texto con el título “¿Por qué es la violencia doméstica un problema laboral?” puede ayudar a las y los participantes a elaborar argumentos que respalden sus exigencias.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- Si desea obtener más información sobre la violencia doméstica, consulte la sección 1.2.
- Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.3.

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad nos ayudará a entender los motivos de tratar la violencia doméstica como un asunto sindical y del mundo del trabajo y sopesar las formas en que las secciones sobre violencia doméstica del C190 pueden incorporarse a la agenda de negociación colectiva.

TAREAS

Parte 1: Esta actividad nos ayudará a entender los motivos de tratar la violencia doméstica como un asunto sindical y del mundo del trabajo y sopesar las formas en que las secciones sobre violencia doméstica del C190 pueden incorporarse a la agenda de negociación colectiva.

- ¿El sindicato tiene una política sobre la violencia doméstica? En caso afirmativo, ¿en qué consiste? ¿Es eficaz?
- ¿Qué relación existe entre la violencia doméstica en el mundo del trabajo y en casa?
- ¿Por qué debería considerarse la violencia doméstica un asunto sindical prioritario?
- ¿Por qué algunos dirigentes sindicales podrían mostrarse reacios a ocuparse de este asunto?
- ¿Cómo podemos hacerles cambiar de opinión?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para instruir a nuestros miembros y sensibilizar sobre este asunto?

A partir del debate, propongan cinco argumentos clave que pueden emplearse para exigir el reconocimiento de la violencia doméstica como un asunto sindical. Compartan sus ideas con el resto del grupo.

Parte 2: Lea la sección “Qué puede hacer el C190 al respecto” y el recuadro con el título “¿Por qué es la violencia doméstica un problema laboral?”. Imagine una reunión con su empleador o con el Gobierno en la que tratan sobre cómo apoyar a las supervivientes de violencia doméstica. Su objetivo consiste en elaborar una lista con exigencias y argumentos para presentarles.

Dibuje una tabla con dos columnas, tituladas Empleador y Gobierno. En grupos pequeños, lean las preguntas que figuran a continuación y reflexionen sobre ellas con los compañeros y compañeras. Escriba sus exigencias y argumentos en la columna correspondiente.

- ¿Su empleador tiene una política sobre la violencia doméstica? En caso afirmativo, ¿es acorde con el C190 o la R206?
- ¿Qué argumentos podemos esgrimir para convencerlos y que reconozcan que la violencia doméstica es un asunto del mundo del trabajo? Valore el coste económico que produce la violencia doméstica en las empresas. *Recuerde que con esto no se pretende responsabilizar a los empleadores por el comportamiento de los agresores, sino animarlos a tomar medidas que reduzcan el impacto de la violencia doméstica.*
- ¿Qué contraargumentos podemos usar para restarles importancia a mitos como que las ayudas destinadas a la violencia doméstica suponen un coste enorme? *Consulte el recuadro con el título “¿Por qué es la violencia doméstica un problema laboral?” para obtener más información.*
- ¿Qué medidas de apoyo podemos pedirles?

- ¿Cómo incorporamos la violencia doméstica a la salud y seguridad en el trabajo de la agenda sindical y del lugar de trabajo (política del lugar de trabajo, identificación y evaluación de riesgos, prevención y medidas de control)?
- ¿La ley de su país contempla ayudas para las supervivientes de la violencia doméstica? En caso afirmativo ¿qué ofrece? ¿Y qué ocurre en realidad? En caso negativo, ¿cuáles son los vacíos legales?
- ¿Qué podemos exigirle al Gobierno?
- ¿Qué argumentos podemos emplear para convencerlos?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para negociar con los empleadores?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para las campañas o negociaciones con los Gobiernos?
- ¿Cómo podemos crear alianzas o promover el apoyo de la opinión pública en torno a esta cuestión?

RECURSOS ÚTILES

- [Las repercusiones de la violencia doméstica en los lugares de trabajo de la India, ITF](#)
- [Video de YouTube](#)
- [La violencia doméstica y el lugar de trabajo: un estudio cualitativo realizado con hombres, ITF](#)
- [Video sobre el estudio de las repercusiones de la violencia doméstica en el trabajo](#)
- [Voces de supervivientes de la violencia doméstica en la India](#)

DOSIER 4

DESPLAZAMIENTOS SEGUROS ENTRE EL DOMICILIO Y EL LUGAR DE TRABAJO

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 4: Desplazamientos seguros entre el domicilio y el lugar de trabajo.**

ENTENDER LOS PROBLEMAS

Un transporte seguro ayuda a crear oportunidades de acceso al trabajo iguales para hombres y mujeres. Sin embargo, muchos trabajadores y trabajadoras del transporte no pueden acceder a medios seguros para desplazarse entre el domicilio y el lugar de trabajo y muchas veces padecen violencia y acoso en estos trayectos.

Casi ningún empleador proporciona transporte para los trabajadores o trabajadoras independientemente de su situación laboral, por lo que dependen del transporte público o privado. En los casos en que los empleadores sí proporcionan transporte, con frecuencia este no dispone de las medidas de seguridad debidas y está dirigido solamente a los empleados fijos. Es posible que los trabajadores y trabajadoras sin acceso al transporte público tengan que hacer

autostop para llegar al trabajo, lo cual los expone a un mayor riesgo de padecer violencia y acoso.

Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte tienen jornadas largas y horarios irregulares e intempestivos, por lo que a menudo tienen que desplazarse entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando el transporte público es limitado o no funciona y hay pocas personas en la calle. Entre ellos encontramos, por ejemplo, al personal de limpieza, que trabaja temprano por la mañana y tarde por la noche, o al personal de venta de boletos o de conducción, que empieza o finaliza su turno cuando ya no funcionan los transportes públicos. Los lugares de trabajo pueden estar alejados y aislados, lo que dificulta aún más los desplazamientos.

Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte dependen del transporte público para los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Sin embargo, las denuncias por violencia y acoso en el transporte público son habituales

y afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Por ejemplo:

- Seis de cada 10 mujeres de ciudades latinoamericanas denuncian haber sufrido acoso físico en los sistemas de transporte público⁴⁴.
- En Francia, el 39 % de las agresiones sexuales contra las mujeres se producen en las estaciones de transporte urbano y tren⁴⁵.
- En Sri Lanka, el 90 % de las mujeres ha sufrido acoso sexual mientras usaba el transporte público⁴⁶.

Los trayectos entre el domicilio y el trabajo constituyen también el lugar de trabajo para el personal del transporte público. Esto significa que, además de usar el servicio, forman parte de él. Interactúan con el público y están expuestos frecuentemente a la violencia y el acoso de terceros.

“Tuvimos casos de violaciones por la pandemia, sobre todo cuando las trabajadoras trabajaban hasta tarde y tenían que caminar por calles vacías. Tuvimos casos de atracos, especialmente a mujeres, o casos en los que les rajaban los neumáticos o incluso las violaban”.

— Trabajadora del transporte, Nigeria

“A menudo se nos ridiculiza por decir no a las tareas nocturnas o a los turnos de madrugada, pero a lo que realmente decimos no es a trabajar en situaciones inseguras, que nos ponen en riesgo de sufrir violencia. Nosotras [las trabajadoras del transporte] no tenemos problema en realizar las tareas nocturnas, siempre y cuando estemos tan seguras como los hombres y no seamos acosadas o manoseadas al volver a casa del trabajo”.

— Trabajadora del transporte, India⁴⁸

Las amenazas de violencia y acoso para las mujeres en sus trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo las obliga a escoger entre desplazarse de forma insegura, pagar por un alojamiento cercano o dormir en el lugar de trabajo (lo que conlleva sus propios riesgos). Por ejemplo, en Nairobi, como consecuencia de los problemas de seguridad, las mujeres tripulantes a menudo tienen que residir en zonas residenciales cercanas a donde están estacionados los autobuses y donde el alquiler suele ser elevado⁴⁷.

La falta de acceso a un transporte seguro a nivel mundial representa un importante obstáculo en el sector para las mujeres y perpetúa la **exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes en la fuerza de trabajo.**

“Por ejemplo, en un día festivo llegué media hora tarde, porque no había taxis disponibles ese día y me convocaron a un proceso disciplinario. Ahora he tenido que andar en bicicleta a las 3:00 de la mañana en una ciudad donde te matan por un teléfono celular. Debo salir y arriesgar mi vida para tratar de llegar a mi trabajo rápidamente”.

— Vendedora de boletos del sistema de bus de tránsito rápido, Colombia⁴⁹

Los sindicatos han diseñado eficaces campañas que abordan la violencia y el acoso contra los trabajadores y trabajadoras en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En el Reino Unido, las empresas ferroviarias están empezando a introducir el sistema de operaciones con maquinista como agente único y a retirar guardias de seguridad de los trenes, lo cual expone al personal y a los pasajeros a la violencia y el acoso. La campaña “Support the RMT Guard Guarantee” en defensa de la presencia de un guardia en cada tren de la Unión Nacional de Trabajadores Ferroviarios, Marítimos y de Transporte (RMT) lleva tiempo luchando por la obligatoriedad de disponer de otra persona a bordo del tren para proteger a los pasajeros y al personal⁵⁰.

El Sindicato de Trabajadores de Comercios, Distribución y Afines (USDAW) lanzó la campaña “Freedom from Fear” sobre trabajar sin miedo, dirigida a mejorar la seguridad de las empleadas en comercios. Los representantes sindicales y los empleadores locales colaboraron para prestar apoyo a las mujeres que se desplazaban entre el domicilio y el trabajo temprano por la mañana y tarde por la noche⁵¹.

En la India, algunas empresas ofrecen a las empleadas un desplazamiento puerta a puerta si su turno finaliza después de las 20:00h. Para aquellas mujeres que viven en la misma zona, se les ofrece con frecuencia un taxi compartido y, en ocasiones, un guardia de seguridad de la empresa.

Los sindicatos también han negociado con las autoridades locales para que introduzcan medidas que hagan frente a la violencia y el acoso contra las trabajadoras del transporte.

Varias ciudades han introducido el transporte sólo para mujeres como forma de combatir los problemas de seguridad que enfrentan las trabajadoras y las pasajeras. En la Ciudad de México se introdujo en 2008 el servicio Atenea, que ofrece servicios de autobuses exclusivos para mujeres en 50 rutas y que solo cuenta con conductoras. En Delhi se introdujo el transporte público gratuito para mejorar la seguridad de las mujeres.

Este tipo de medidas pueden resultar eficaces a corto plazo, pero es necesario combinarlas con una estrategia a largo plazo para que el transporte sea realmente seguro para las mujeres y que sean los agresores, y no las agredidas, los que tengan que modificar su comportamiento.

Existen también oportunidades para crear alianzas con grupos de pasajeros y otros trabajadores esenciales que utilizan el transporte público para sus trayectos entre el domicilio y el trabajo.

En Nairobi, Flone Initiative (una ONG que trabaja para que el transporte sea más seguro y accesible para las mujeres) ha creado alianzas con grupos de trabajadores y pasajeros para acabar con la violencia contra las mujeres en los espacios públicos. A través de la colaboración con sindicatos como el Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON) y el Sindicato de Trabajadores de *Matatu* (MWU), se ha conseguido formar a las trabajadoras del transporte público para actuar frente a la violencia sexual, se han organizado campañas contra el acoso de pasajeros y se ha creado una plataforma de *crowdmapping* en la que las supervivientes pueden ubicar en un mapa sus experiencias⁵².

En EE. UU., el Sindicato Unificado del Transporte Público (Amalgamated Transit Union, ATU) lanzó Americans for Transit, una organización sin ánimo de lucro que hace campaña para mejorar el transporte público. Esta organización ha establecido coaliciones con trabajadores y trabajadoras del transporte público para reivindicar mejoras en el sector con el fin de hacer que sea más seguro para todos y todas.

QUÉ PUEDE HACER EL C190 AL RESPECTO

El C190 considera los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo como parte del mundo del trabajo:

“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”

(Artículo 3, C190)

El C190 señala que los empleadores y los Gobiernos deben abordar aquellas condiciones laborales y factores de riesgo que aumentan la violencia y el acoso. Las autoridades públicas tienen una responsabilidad para con los trabajadores y trabajadoras informales:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y

c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas” (Artículo 8, C190)

“Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo” (Artículo 9, C190)

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es animar a las y los participantes a reflexionar sobre cómo el contenido del C190 sobre los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo puede aplicarse a nivel local.

TAREAS

Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pídales que lean la sección “Qué puede hacer el C190 al respecto” del dossier sobre los desplazamientos. Pídales que imaginen una reunión con su empleador o con el Gobierno en la que tratan sobre cómo hacer frente a la violencia y el acoso en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Su propósito es plantear exigencias decisivas que aborden el problema. Pídales que reflexionen sobre las preguntas para debatir, que les servirán de marco para el debate.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- **Si desea obtener más información sobre los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, consulte las secciones 1.1, 1.3 y 1.5.**
- **Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.**

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad nos anima a plantearnos cómo podemos incorporar las secciones del C190 dedicadas a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo a la agenda de la negociación colectiva y a las medidas de presión a los Gobiernos.

TAREAS

En grupos pequeños, lean el dossier sobre los desplazamientos. Imaginen una reunión con su empleador o con el Gobierno para plantear medidas contra la violencia y el acoso que padecen los trabajadores y trabajadoras durante los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Encuentren cuatro exigencias clave que podrían presentarle al empleador y otras cuatro que podrían presentarle al Gobierno para hacer frente a este problema. Consideren asimismo qué argumentos podrían usar para convencerlos de la necesidad de abordar el problema. Lean las preguntas y tengan en cuenta su propia experiencia para contribuir al debate.

- ¿Padecen los trabajadores y trabajadoras violencia y acoso durante sus trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo que contribuyen a la violencia y el acoso durante los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo?
- ¿Qué medidas que hagan frente a estos riesgos podemos pedir que introduzcan los empleadores? *Valoren, por ejemplo, cambios en los horarios de trabajo, transporte para el personal, evaluaciones de riesgos sobre salud y seguridad en el trabajo y medidas de mitigación y políticas que pueden introducirse.*
- ¿Qué argumentos podemos emplear para convencerlos? *Recuerden que, de conformidad con el C190, el empleador tiene la responsabilidad de contemplar la seguridad del mundo del trabajo en lo que respecta a la violencia y el acoso, y esto incluye los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*
- ¿Qué medidas podemos plantearles a los Gobiernos y autoridades locales? *Reflexionen sobre los cambios que pueden aplicarse en el transporte público de hoy (con medidas de seguridad como cámaras, guardias de seguridad, un mayor número de trabajadoras, un mejor alumbrado público o la ampliación de servicios de transporte público gratuito o asequible) y qué podemos exigir para el desarrollo de nuevas infraestructuras para el transporte público.*
- ¿Cómo podemos usar el convenio para negociar con los empleadores o Gobiernos?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para instruir a nuestros miembros y sensibilizar sobre este asunto?
- ¿Cómo podemos crear alianzas o promover el apoyo de la opinión pública en torno a esta cuestión?

DOSIER 5

SANEAMIENTO

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 5: Saneamiento**.

ENTENDER LOS PROBLEMAS

Unas instalaciones sanitarias dignas y seguras son un derecho humano para todo el personal del transporte. Además, se consideran *“un derecho laboral y un derecho de igualdad de género, esenciales para el trabajo decente en la economía del transporte mundial y para la salud, seguridad y bienestar de todo el personal del transporte”*⁵³.

Tener un acceso limitado a unas instalaciones sanitarias dignas no solo afecta a la salud y la dignidad del personal del transporte, sino que también aumenta el riesgo de que padezcan violencia y acoso en el trabajo.

En los lugares de trabajo de muchos y muchas trabajadores del transporte, el empleador no provee instalaciones sanitarias dignas. A menudo los trabajadores y trabajadoras del transporte notifican aumentos de actos de violencia y acoso como consecuencia de la falta de instalaciones sanitarias o cuando estas son deficientes.

Para muchos trabajadores y trabajadoras del transporte su lugar de trabajo es un espacio público, por lo que dependen de las instalaciones sanitarias públicas. Esto

los expone a padecer violencia de terceros. Los horarios de trabajo irregulares y a horas intempestivas hacen con frecuencia que el personal de transporte no pueda utilizar las instalaciones públicas.

“En la estación de autobuses de mi división ocurrió un incidente: una cobradora de autobús tenía que ‘hacer sus necesidades’ pero, como no había ningún aseo solo para mujeres en la estación, tuvo que ir a un lugar a cielo abierto y oscuro detrás del edificio, y un pasajero la siguió; tuvo la suerte de reaccionar en el momento justo y gritar pidiendo ayuda”.

— **Cobradora de autobús, India**⁵⁴

Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte son móviles y trabajan en puestos de conducción y revisión de boletos. Esto implica que no pueden acceder fácilmente y con la frecuencia que necesitan a las instalaciones que provee el empleador, si estas existen, especialmente en viajes de larga distancia. Los trabajadores y trabajadoras móviles del transporte se enfrentan con frecuencia a actos de violencia y acoso cuando usan instalaciones o espacios públicos.

“Nos aliviarnos en un arbusto cercano cuando llegamos al destino en la frontera protegidas por nuestras compañeras de trabajo, debido a la inseguridad de los aseos compartidos por hombres y mujeres”.

— **Mujer chofer de transporte, Uganda⁵⁵**

Hay incluso personal del transporte con una base fija de trabajo que tiene que recurrir a instalaciones insalubres.

En muchas partes del mundo el sector del transporte es mayoritariamente informal, en particular para el personal del transporte urbano de pasajeros y las plataformas digitales y para los repartidores y repartidoras de “última milla”. El sector del transporte informal niega el acceso a los trabajadores y trabajadoras a sus derechos básicos, incluido el relativo a unas instalaciones sanitarias adecuadas.

El sector del transporte está dominado por los hombres, por lo que pocas veces se encuentran instalaciones adecuadas para las mujeres. Muchas instalaciones no tienen en cuenta las necesidades fisiológicas de las mujeres. Con frecuencia los empleadores no atienden a las necesidades de las mujeres debido a los tabúes que siguen existiendo en torno a la salud menstrual de las mujeres, la higiene y el acceso a instalaciones de aseo. Las trabajadoras del transporte pueden verse obligadas a usar instalaciones sanitarias no adaptadas a sus necesidades o que se encuentran ubicadas en lugares inseguros. Asimismo, es posible que no haya aseos para mujeres o que no estén separados para hombres y mujeres. Todo ello las expone a un mayor riesgo de violencia y acoso.

Seguimos teniendo almacenes en el Reino Unido sin baños para mujeres o de género neutro. ¡Eso nos está diciendo claramente que no somos bienvenidas!”

— **Coordinadora troncal de almacén, Reino Unido⁵⁶**

Las mujeres pueden sentirse incapaces de utilizar unas instalaciones sanitarias que no estén separadas o unos baños mixtos que no estén equipados con cubículos individuales que les permitan tener la suficiente privacidad. Es posible que eviten o retrasen ir al baño, lo que puede comportar riesgos para la salud, sobre todo durante la menstruación y el embarazo. Una pésima programación de los descansos para ir al baño, o la ausencia total de ella, empeoran el problema. Con frecuencia las mujeres también sufren un control excesivo de sus descansos. Es posible que las mujeres tengan que faltar al trabajo, que reciban sanciones por “problemas de desempeño” o que dejen de trabajar en el transporte.

“A veces tengo necesidad de ir al baño, pero no he terminado mi servicio, así que tengo que aguantarme hasta que termine mi turno. Me diagnosticaron cistitis dos veces desde que empecé a trabajar aquí hace 18 años. Fue un momento doloroso, oriné sangre”.

— **Operadora de tren, Tailandia⁵⁷**

“Los trabajadores del sector del autobús de algunos países recurren a utilizar pañales de adultos por la falta de acceso a cuartos de baño. Tenemos condiciones de trabajo vergonzosas como esa, pero ni siquiera podemos permitirnos comprar pañales”.

— **Cobrador de autobús, India⁵⁸**

Si los lugares de trabajo no proveen instalaciones sanitarias adecuadas o separadas para las mujeres, se les envía un mensaje claro de cómo están consideradas en el sector del transporte.

Un día, cuando estaba utilizando los baños de caballeros, ya que no había baños para mujeres, un compañero de trabajo abrió la puerta desde fuera. Muchos compañeros tenían acceso a las llaves del baño”. Informé de mi triste experiencia a mi compañero de trabajo. Le dije que utilizaría los aseos de los pasajeros del aeropuerto que cuentan con instalaciones separadas para hombres y mujeres, mientras la compañía no facilite un aseo para las empleadas. Hasta ese momento, creía que me veía como su compañera. Entonces me dio una palmada en la espalda y me dijo: “Cariño, para que te quedes aquí, vas a tener que aprender a hacer pis de pie. ¡Este es un sitio de hombres!”

— Mujer oficial de aeronaves, Brasil⁵⁹

Contar con instalaciones sanitarias adecuadas contribuye a la igualdad de género y a abordar la violencia y el acoso en el trabajo

Los sindicatos en muchos lugares del mundo negocian para garantizar el acceso seguro a unas instalaciones sanitarias dignas. Exigen unas instalaciones limpias, seguras y accesibles en cocheras, lugares de trabajo, rutas y estaciones (sin acceso del público), además de pausas regulares y programadas para ir al baño. Los sindicatos han hecho campaña por unas instalaciones separadas para hombres y mujeres. (Consulte la [carta por el derecho al saneamiento o el kit de herramientas sobre saneamiento de la ITF para conocer algunos ejemplos de acciones sindicales](#)).

En Katmandú (Nepal), la administración metropolitana respondió a las reivindicaciones del sindicato Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON) y se comprometió a construir 42 aseos gratuitos y que respondían a las

diferencias de género, para el personal del transporte informal por carretera⁶⁰.

La [carta de la ITF por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento](#) recomienda qué medidas deberían adoptar los empleadores y los Gobiernos.

Como mínimo debería haber:

- una cantidad adecuada de baños accesibles, seguros y limpios, para mujeres y hombres, bien iluminados por dentro y por fuera;
- buena ventilación;
- cubículos con cerradura;
- instalaciones de aseo (lavado) adecuadas, con agua limpia;
- proporcionar productos de higiene menstrual asequibles y apropiados; y

Indica que las pausas de descanso retribuidas son esenciales para los trabajadores del transporte, que deberían poder acceder a los baños cuando los necesiten durante las horas de trabajo, sin esperas y sin pérdida de ingresos.

La carta se centra en las mejoras que se requieren urgentemente para proteger la salud y la seguridad del personal del transporte. Incide en la importancia de dar un enfoque con perspectiva de género al saneamiento para que se aborden debidamente los asuntos concretos que afectan a las trabajadoras del transporte. Deben adoptarse medidas unificadas a todos los niveles —mundial, nacional y de empresa— y con todas las partes interesadas —Gobiernos, empleadores e inversores— y de implementarlas a lo largo de las cadenas de suministro. La carta también incluye ejemplos de acciones sindicales, una lista de comprobación del empleador con los requisitos que deben tener unas instalaciones sanitarias dignas para los trabajadores y trabajadoras del transporte, un anexo sobre los riesgos para la salud asociados a la falta de instalaciones sanitarias y un anexo sobre el derecho al saneamiento de acuerdo con el derecho internacional.

Asimismo, la ITF ha preparado un [Kit de herramientas sobre saneamiento](#) para ayudar a los sindicatos a implementar la carta.

QUÉ PUEDE HACER EL C190 AL RESPECTO

El C190 considera el saneamiento como parte del mundo del trabajo:

a) *“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo [...]”*

b) *en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios” (Artículo 3, C190)*

El C190 exige que los empleadores y Gobiernos identifiquen aquellas modalidades de trabajo que aumentan el riesgo de padecer violencia y acoso:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) *reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*

b) *identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y*

c) *adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas” (Artículo 8, C190)*

El C190 exige a los empleadores y los Gobiernos tomar medidas para identificar los peligros y riesgos en el mundo del trabajo y para prevenirlos:

“Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género [...]”

a) *adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*

b) *tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*

c) *identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*

d) *proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas” (Artículo 9, C190)*

La Recomendación 206 estipula que las evaluaciones de riesgos deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso:

“En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) *se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda [...]*

c) *se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso” (Párrafo 8, R206)*

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es animar a las y los participantes a reflexionar sobre cómo el contenido del C190 sobre el saneamiento puede usarse en campañas a favor de unos servicios de saneamiento mejores para el personal del transporte a nivel local.

TAREAS

Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pídales que lean la sección “Qué puede hacer el C190 al respecto” del dossier “Saneamiento”. También les puede proporcionar ejemplos de la carta por el derecho al saneamiento de la ITF o de experiencias de trabajadores y trabajadoras locales que contribuyan al debate. A continuación, pida a los grupos que dibujen una tabla con tres columnas. Propóngales reflexionar acerca de las preguntas y escribir sus respuestas en la columna correspondiente.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- **Si desea obtener más información sobre el saneamiento, consulte las secciones 1.1, 1.3 y 1.5.**
- **Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.**

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad nos ayuda a valorar cómo podemos utilizar el C190 para reivindicar mejores servicios de saneamiento para el personal del transporte.

TAREAS

Lean el dossier titulado “Saneamiento”. A continuación, dibujen una tabla con tres columnas. Los títulos de las columnas serán: mundo del trabajo, Gobierno y otras partes interesadas. Lean las siguientes preguntas y expliquen qué medidas clave podrían adoptar a distintos niveles según su experiencia. Añadan sus ideas en la columna correspondiente.

- ¿Pone a su disposición el empleador instalaciones sanitarias seguras y dignas en el trabajo?
- ¿Existen suficientes instalaciones seguras que puedan usar las mujeres?
- ¿Se concede a los trabajadores y trabajadoras suficiente tiempo y pausas destinadas a las necesidades específicas de cada uno/a, por ejemplo en el caso de las mujeres o del personal con discapacidad?
- En caso negativo, ¿qué podemos pedir a los empleadores para mejorarlos?
- ¿Cómo podemos incorporar el derecho al saneamiento a la labor en materia de salud y seguridad en el trabajo de la agenda sindical y del lugar de trabajo (política del lugar de trabajo, identificación y evaluación de riesgos, prevención y medidas de control)?

La [lista de control](#) de la ITF puede usarse para averiguar si los empleadores proporcionan instalaciones sanitarias dignas a sus trabajadores y trabajadoras.

- ¿Qué podemos exigirle al Gobierno?
- ¿Qué podemos exigir a las autoridades locales responsables de las instalaciones sanitarias públicas?
- ¿Quién más tiene la facultad de mejorar las instalaciones sanitarias? ¿Organizaciones intergubernamentales regionales? ¿Empleadores económicos? ¿Instituciones financieras internacionales? ¿Qué podemos exigirles a estos organismos?
- ¿Cómo podemos usar el convenio en nuestras negociaciones?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para instruir a nuestros miembros y sensibilizar sobre este asunto?
- ¿Cómo podemos crear alianzas o promover el apoyo de la opinión pública en torno a esta cuestión?

El [Kit de herramientas sobre saneamiento de la ITF](#) les ofrece recursos útiles para sus campañas.

Cuando terminen, compartan sus ideas con el grupo.

RECURSOS ÚTILES

- [Carta de la ITF por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento, riesgos para la salud, listas de control de empleadores y derecho internacional](#)
- [Kit de herramientas sobre saneamiento de la ITF](#)

DOSIER 6

TRABAJO INFORMAL

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 6: Trabajo informal**.

ENTENDER LOS PROBLEMAS

La mayoría de los trabajos en el sector del transporte son informales, y no dejan de aumentar. A pesar de que el transporte informal está dominado por hombres, las mujeres son mayoría en las formas de trabajo más precarias y peor pagadas.

El personal del transporte informal no tiene suficiente poder. Muchas veces quedan al margen de la protección social, de la legislación sobre violencia y acoso o del acceso a mecanismos de denuncia por parte del trabajo o del Estado. Además, sufren pobreza e inseguridad económica. Estos factores aumentan su exposición a la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la coerción sexual.

Muchos y muchas trabajadores informales son migrantes. Todo ello las expone a un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso.

Una gran parte del personal del transporte informal trabaja en espacios que, tradicionalmente, no se consideran lugares de trabajo. Al tratarse de espacios sin regular, este personal queda desprotegido. No disponer de

seguridad o de derechos da lugar a violencia, acoso, corrupción y extorsión de terceros. En ocasiones la policía no protege al personal informal y en algunos casos hasta desoyen sus quejas.

Esto afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras informales del transporte debido a su género y a la relación que este guarda con la clase y condiciones de trabajo inseguras.

“Las trabajadoras sufren especialmente el acoso de los *askaris* (inspectores municipales). No nos tratan como es debido. A veces los agentes de policía nos meten la mano en el pantalón. Es terrible. Es vergonzoso”.

— **Cobrador de *matatu*, Kenia⁶¹**

Las mujeres que trabajan la economía del transporte informal a menudo sufren violencia y coerción sexual por parte de terceros y de aquellos que ocupan cargos de poder, entre ellos, los propietarios de vehículos, las autoridades que otorgan las licencias y la policía. En el sector del transporte informal es habitual exigir favores sexuales a cambio de empleo.

“Te daré un porcentaje mayor si te acuestas conmigo’, me dijo el conductor”.

— **Cobrador de taxi, Uganda**⁶²

En Kampala (Uganda), las cobradoras denuncian que sus compañeros las “utilizan” sexualmente y después las “desechan”; las despachadoras con frecuencia sufren hostigamiento sexual, discriminación y burlas por parte de pasajeros y compañeros de trabajo⁶³.

Según han informado varias conductoras de *tuk-tuk* en Nepal, los incidentes de acoso y violencia sexual contra trabajadoras informales aumentaron durante la pandemia de COVID-19.

Tanto la amenaza de violencia y acoso como la desigualdad y la discriminación que padecen las mujeres constituyen una barrera para acceder a trabajos más cualificados y mejor pagados en el sector informal.

“El acoso sexual... Nosotras, las mujeres, nos levantamos, vamos a donde trabajamos... y, si allí no nos asignan ningún servicio, tenemos que ir directamente al conductor a decirle: “Necesito trabajar”. Entonces, la mayoría de los conductores intenta tener un acercamiento hacia nosotras a cambio de darnos trabajo... ¿entiendes? Nos encontramos en esa situación porque tenemos un problema y queremos trabajar. Algunas mujeres se ven obligadas a hacerlo. No es que ellas quieran... sino que se las está obligando”.

— **Cobrador de *matatu*, Kenia**⁶⁴

A los trabajadores y trabajadoras les resultará difícil hacer frente a los tipos de violencia y acoso que padecen en solitario, pero es más probable que lo hagan de manera colectiva. Los sindicatos deben asegurarse de que los trabajadores y trabajadoras informales estén organizados y representados; hemos comprobado que este es un buen punto de partida.

Las afiliadas a la ITF de todo el mundo están organizando a los trabajadores y trabajadoras

informales para reforzar su capacidad de emprender acciones coordinadas, denunciar los problemas y hacer reivindicaciones, en particular a los Gobiernos y a las autoridades públicas.

Actualmente se está animando a muchos Gobiernos a invertir en nuevas entidades de transporte, infraestructuras y a legislar para formalizar la industria del transporte informal. Resulta fundamental lograr la transición hacia un trabajo decente y formal para abordar la violencia y el acoso contra las mujeres. No obstante, si no se adoptan medidas proactivas teniendo en cuenta las consideraciones de género, los sistemas del transporte formales corren el riesgo de replicar, e incluso agravar, la desigualdad de género. Por lo tanto, resulta necesario incorporar las cuestiones relacionadas con el género en los procesos de formalización. Esto incluye abordar la **exclusión sistémica de las mujeres de los empleos decentes** y la violencia y el acoso por razón de género⁶⁵.

Los sindicatos afiliados a la ITF han adoptado una *Carta de reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte* que contiene una serie de reivindicaciones sindicales en relación a los derechos de las trabajadoras del transporte entre las que se encuentran:

- la erradicación de la violencia y el acoso sexual contra las mujeres;
- el fin de la discriminación en el trabajo;
- la igualdad de oportunidades en la formación, el desarrollo de aptitudes y el acceso a ocupaciones mejor remuneradas en el sector del transporte;
- unas instalaciones adecuadas de descanso, saneamiento y seguridad personal para las mujeres en los transporte;
- unos servicios de cuidado infantil y otros servicios asistenciales asequibles y de buena calidad;
- la igualdad salarial para mujeres y hombres;
- el acceso a servicios de reproducción sexual gratuitos o asequibles.

Además, la ITF ha elaborado la *Guía sindical para una formalización encabezada por los trabajadores y las trabajadoras*. Esta guía contiene reivindicaciones claras para que los sindicatos garanticen que los procesos de

reforma y formalización aborden eficazmente las desigualdades de género y la violencia y el acoso.

El desarrollo de la tecnología, la desregulación del mercado laboral, la globalización, la inestabilidad económica y una mayor privatización han propiciado un aumento en todo el mundo de las **formas atípicas de empleo** (FAE). Notamos estos cambios en el transporte con el auge del empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y a demanda, el trabajo a través de agencias y otros tipos de relaciones laborales. Se ha producido un giro hacia la externalización y la subcontratación, así como hacia el empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente y los servicios por encargo. Esto está erosionando los derechos y condiciones de los trabajadores y trabajadoras y socavando las normas del personal del transporte a nivel internacional. Además, debilita el poder sindical y de negociación colectiva. Las mujeres lo sufren de manera desproporcionada

porque ocupan mayoritariamente los empleos más precarios y peor remunerados y valorados; puestos que se ven afectados en primer lugar.

El auge de las FAE está aumentando la exposición del personal del transporte a la violencia y el acoso. El personal del transporte se enfrenta a unas condiciones de trabajo más precarias, irregularidades en su situación laboral legal, pocas protecciones, medidas de seguridad inadecuadas, mayores dificultades para denunciar incidentes y la falta de rendición de cuentas por la seguridad del personal, todos ellos factores de riesgo para la violencia y el acoso.

Los sindicatos necesitan tener voz en los procesos de reestructuración para garantizar que estos sean justos e incluyan evaluaciones de impacto de género y para mejorar las normas de seguridad para todos los trabajadores y trabajadoras. Es imprescindible que en las negociaciones sindicales se incluya a mujeres.



QUÉ PUEDE HACER EL C190 AL RESPECTO

El C190 especifica claramente que todos los trabajadores y trabajadoras están cubiertos, independientemente de cuál sea su situación contractual:

“El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” (Artículo 2 (1), C190)

El C190 contempla el trabajo y lugares de trabajo informales, incluidos espacios públicos y privados, algo nunca visto:

“Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales” (Artículo 2 (2), C190).

“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo” (Artículo 3, C190)

El C190 responsabiliza a las autoridades públicas de la regulación de los lugares de trabajo informales y de la prevención de la violencia y el acoso contra los trabajadores informales:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el

acoso en el mundo del trabajo, en particular: a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal” (Artículo 8, C190)

El C190 reconoce que se puede incluir a terceros entre los agresores:

“Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda” (Artículo 4 (2), C190)

La Recomendación 206 exhorta a los Gobiernos a adoptar medidas para proteger a los trabajadores migrantes:

“Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda” (Párrafo 10, R206)

La Recomendación 206 alienta a los Gobiernos a formalizar el trabajo para hacer frente a la violencia y el acoso:

“Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta” (Párrafo 11, R206)

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es animar a las y los participantes a reflexionar sobre cómo pueden usar el contenido del C190 en el diseño de una campaña que presione a los empleadores y los Gobiernos para que aborden la violencia y el acoso contra el personal informal y los trabajadores y trabajadoras en FAE, incluidas campañas a favor del trabajo decente y seguro.

TAREAS

Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pídales que lean el dossier “Trabajo informal” y la sección “Qué puede hacer el C190 al respecto”. A continuación, propóngales que debatan acerca de las preguntas y elaboren una serie de medidas que podrían tomarse con distintas partes interesadas. Dependiendo del grupo, use las preguntas de la sección “Trabajadores y trabajadoras informales” o de la sección “Trabajadores y trabajadoras en formas atípicas de empleo (FAE)”.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- Si desea obtener más información sobre el trabajo informal y las FAE, consulte la sección 1.3.
- Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad nos va a servir para plantearnos cómo podemos negociar con las partes interesadas clave a varios niveles en torno al problema de la violencia y el acoso contra el personal informal y los trabajadores y trabajadoras en FAE. También nos permite reflexionar sobre las exigencias que podemos plantear para abordar la violencia y el acoso contra estos trabajadores y trabajadoras.

TAREAS

Lean el dossier titulado “Trabajo informal” y, en grupos pequeños, conversen en torno a las preguntas y a cómo podemos conseguir el objetivo arriba mencionado.

Trabajadores y trabajadoras informales

Tengan en cuenta las siguientes partes interesadas: autoridades locales, Gobiernos, instituciones financieras internacionales (IFI), otros sindicatos y la sociedad civil.

- ¿A qué formas de violencia y acoso se enfrentan con mayor frecuencia los trabajadores y trabajadoras informales?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo que contribuyen a la violencia y el acoso contra los trabajadores y trabajadoras informales?
- ¿Qué medidas contribuirían a frenar la violencia y el acoso contra el personal informal del transporte?
- ¿Qué argumentos podemos emplear para evidenciar la necesidad de atajar la violencia y el acoso contra el personal informal del transporte?
- ¿Cómo podemos incorporar las reivindicaciones de la *Carta de reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte* y la guía de la ITF para la formalización a las negociaciones sobre el transporte informal?
- ¿Qué podemos exigir para asegurarnos de que la violencia y el acoso se abordan en los procesos de formalización de los Gobiernos?
- ¿Cómo podemos asegurarnos de que las necesidades del personal informal, en especial de las trabajadoras informales, se tratan en las negociaciones con las partes interesadas clave?
- ¿Qué exigencias podemos trasladar a los inversores cuando financian proyectos nuevos que afectarán a los trabajadores y trabajadoras informales?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para negociar con las partes interesadas clave?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para instruir a nuestros miembros y sensibilizar sobre estos asuntos?
- ¿Cómo podemos crear alianzas o promover el apoyo de la opinión pública en torno a esta cuestión?

Trabajadores y trabajadoras en formas atípicas de empleo (FAE)

Para el debate, respondan a las siguientes preguntas según su experiencia. Tengan en cuenta las dificultades que existen hoy en día para organizar a los trabajadores y trabajadoras en FAE y el papel de los sindicatos.

- ¿A qué formas de violencia y acoso se enfrentan con mayor frecuencia los trabajadores y trabajadoras en FAE?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo que contribuyen a la violencia y el acoso contra los trabajadores y trabajadoras en FAE?
- ¿Qué argumentos podemos emplear para evidenciar la necesidad de abordar la violencia y el acoso contra este personal?
- ¿Qué exigencias podemos trasladar a las empresas/empleadores para sus procesos de reestructuración?
- ¿Qué medidas contribuirían a abordar la violencia y el acoso contra estos trabajadores y trabajadoras?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para negociar con las empresas o los empleadores?
- ¿Cómo podemos usar el convenio para instruir a nuestros miembros y sensibilizar sobre estos asuntos?
- ¿Cómo podemos crear alianzas o promover el apoyo de la opinión pública en torno a esta cuestión?

RECURSOS ÚTILES

- [Carta de reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte, ITF](#)
- [El transporte informal de pasajeros después del COVID-19: guía sindical para una formalización encabezada por los trabajadores y las trabajadoras, ITF](#)
- [Stories from women working in Nairobi public transport \(Historias de mujeres que trabajan en el transporte público de Nairobi\), ITF \(video\)](#)

DOSIER 7

COVID-19

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 7: COVID-19**.

ENTENDER LOS PROBLEMAS

La pandemia del COVID-19 está agudizando la desigualdad y exponiendo al personal del transporte a un mayor riesgo de padecer violencia y acoso.

Se ha producido un aumento preocupante de las denuncias por violencia y acoso. Un mayor número de trabajadores y trabajadoras del transporte se enfrentan ahora a la inseguridad económica y a riesgos psicosociales como consecuencia de los cambios en el trabajo. Esto aumenta su exposición a la violencia y al acoso en el trabajo.

Los casos de violencia doméstica —que constituyen una cuestión laboral, como ya se ha demostrado en el dossier 3 del presente documento— se han disparado de forma preocupante. En Francia, por ejemplo, aumentaron un 30 % los casos de violencia doméstica desde el confinamiento por la pandemia. En Argentina, las llamadas de emergencia relacionadas con violencia doméstica aumentaron un 25 %. Ha surgido una nueva forma de referirnos a la violencia doméstica: “la pandemia en la sombra”. La ONU estima que, en los últimos 12 meses,

243 millones de mujeres y niñas entre los 15 y los 49 años en todo el mundo han sido víctimas de violencia física o sexual a manos de la pareja⁶⁶.

El COVID-19 también está creando obstáculos nuevos para organizar campañas. Los confinamientos o las restricciones de distanciamiento social que siguen vigentes en muchos países obligan a los sindicatos a encontrar formas creativas de hacer campaña a favor del C190.

El C190 resulta elemental para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra la violencia y el acoso durante esta crisis y su recuperación.

El C190 se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras informales a la protección.

El COVID-19 está arrasando con los medios de vida de muchos trabajadores y trabajadoras del transporte informales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estimado que, en el primer mes de la crisis, los ingresos de los trabajadores informales disminuyeron en un 60 %. En África y América Latina, esta cifra sube hasta el 81 %⁶⁷.

Sin acceso a protección social, muchos trabajadores y trabajadoras se ven obligados a trabajar en condiciones peligrosas si no quieren perder sus medios de subsistencia. El sector del transporte público, que en muchos lugares es informal casi en su totalidad, se ha visto especialmente afectado. En aquellos sitios donde los Gobiernos no han podido prestar ayudas, el sector se enfrenta a la ruina financiera, y sus trabajadores y trabajadoras quedan abocados a la pobreza.

‘Morir de hambre o por el virus’ es el dilema demasiado real al que se enfrentan muchos trabajadores y trabajadoras de la economía informal”.

— OIT, 2020⁶⁸

Los trabajadores y trabajadoras informales del transporte se enfrentan a una escalada de la violencia y el acoso de terceros y de las autoridades públicas, que emplean la violencia para imponer confinamientos, toques de queda y medidas de distanciamiento social. Las mujeres han sufrido una pérdida desproporcionada de sus medios de vida y se ven obligadas a realizar trabajos todavía más precarios, a la vez que soportan una carga adicional de las responsabilidades de atención y cuidado, en condiciones de desigualdad y sin remuneración.

“Los trabajadores y trabajadoras informales temen más morir de hambre que contraer el virus. Las mujeres tienen además la tarea de poner comida sobre la mesa y son las últimas en comer, después de sus maridos y de sus hijos. Cuando la comida escasea, a veces no comen nada”.

— Defensora de las mujeres, sindicato Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON)⁶⁹

El C190 protege a todos los individuos en el mundo del trabajo, independientemente de su situación contractual, incluidos los trabajadores despedidos y aquellos que pertenecen a grupos vulnerables. Reconoce además que algunos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo aumentan la probabilidad de exposición a la violencia y el acoso y que los Gobiernos y empleadores deben tomar medidas adecuadas y específicas para protegerlos.

Muchos trabajadores y trabajadoras perdieron su empleo. El personal de los cruceros y la aviación civil se ha visto especialmente afectado. Hay una representación mayoritaria de mujeres en aquellos sectores y puestos a los que más ha golpeado la pandemia, unos empleos que ya se caracterizaban por unas remuneraciones bajas, unas condiciones laborales deficientes y una protección social limitada, también lo referente a permisos remunerados por enfermedad y por asuntos familiares. La inseguridad económica expone a las mujeres a un riesgo aún mayor de explotación sexual.

Se calcula que, en todos los sectores de la economía mundial, se perdieron el equivalente a 255 millones de empleos a tiempo completo en 2020 a causa de la pandemia, siendo los empleos ocupados por las mujeres más vulnerables que los de los hombres⁷⁰.

El C190 reconoce que la violencia doméstica es un problema laboral. Los empleadores, Gobiernos y sindicatos deben colaborar para atenuar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Las medidas de aislamiento que se aplicaron para controlar la pandemia —unas tácticas consolidadas entre los maltratadores— aumentan la prevalencia de la violencia doméstica. Los confinamientos dejaron a muchas sobrevivientes aisladas en sus hogares con sus agresores. La implantación del teletrabajo para muchos trabajadores y trabajadoras también implica que las supervivientes no tienen la posibilidad de escapar de la violencia ni tan siquiera de forma temporal. Para muchas de ellas, el lugar de trabajo ha servido durante mucho tiempo de refugio para escapar del maltrato en casa.

A medida que crecen el desempleo y la inseguridad, seguirán aumentando los casos de violencia y acoso, que asfixiarán a los servicios de apoyo. La pérdida de puestos de empleo dificultará que las mujeres que se encuentren en situaciones de abuso escapen.

A lo largo de la pandemia, las mujeres afiliadas al sindicato Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) en la India han venido usando su consolidado activismo digital para

organizar y movilizar a miles de trabajadoras. Han estado usando la aplicación de WhatsApp para sus reuniones sindicales y para prestar apoyo a las víctimas de violencia doméstica durante la pandemia⁷¹.

Además del lugar de trabajo tradicional, el C190 contempla el mundo del trabajo. Esto incluye los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, el alojamiento proporcionado por el empleador, el saneamiento y las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo. El C190 contribuye a atajar la violencia y el acoso que trasciende al lugar de trabajo físico.

La pandemia de COVID-19 ha transformado la forma y el lugar de trabajo de muchas personas. La pérdida de empleos y los cierres de fronteras dejaron a millones de trabajadores y trabajadoras aislados o abandonados en su lugar de trabajo. Por ejemplo, en septiembre de 2020, coincidiendo con los peores momentos de la pandemia, 400 000 marinos que terminaban sus contratos, incluidas muchas mujeres, no pudieron salir de los buques como consecuencia de las restricciones gubernamentales.

Un gran número de las instalaciones sanitarias disponibles para el personal del transporte, de por sí escasas, como baños públicos o de restaurantes, han permanecido cerrados por las restricciones impuestas por el COVID-19. Hay choferes que afirman que pueden permanecer en la ruta durante largas jornadas sin acceso a baños ni instalaciones de aseo. Algunas mujeres marinas han quedado varadas durante los confinamientos en países extranjeros sin productos sanitarios. La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de que el personal del transporte disponga de un acceso adecuado a instalaciones sanitarias y disposiciones sobre salud y seguridad.

Algunos trabajadores y trabajadoras del transporte han empezado a teletrabajar durante la pandemia. El trabajo digital trae consigo un tipo diferente de violencia y acoso, sobre todo en forma de ciberacoso. En Australia, por ejemplo, han aumentado un 50 % las denuncias de abuso y acoso en línea desde que se impuso el distanciamiento social⁷². Aquellas personas con pocas competencias digitales y acceso limitado,

en particular las mujeres, se enfrentan a una “brecha digital”. Según estudios realizados, las mujeres están en desventaja en una economía digital en cambio constante, un mundo digital en el que hay 250 millones menos de mujeres que de hombres. Esta desigualdad se debe en gran parte a las desventajas educativas que padecen las mujeres, además de al sesgo y desigualdad de los sistemas de gestión digital. Las mujeres que trabajan en la economía digital están expuestas a un riesgo mayor de padecer violencia en línea⁷³.

El C190 reconoce que, para combatir la violencia y el acoso, es necesario que los Gobiernos, empleadores y trabajadores y trabajadoras traten los riesgos psicosociales como riesgos de salud y seguridad en el trabajo (SST). El C190 insta a que la violencia y el acoso se incorporen a las políticas de SST a nivel nacional, además de a las políticas y medidas de SST del lugar de trabajo.

El aumento de la inseguridad económica y la reducción o interrupción de los servicios de apoyo han expuesto a las mujeres a un mayor riesgo de padecer violencia y acoso. En el sector del transporte, las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de cara al público, de manera que han estado concentradas en primera línea de la pandemia expuestas a un mayor riesgo de infectarse. Las necesidades económicas han obligado a muchas de ellas a seguir trabajando pese al riesgo que corrían de contagiarse a ellas mismas y a sus familias. Algunos empleadores han aplicado tarde las medidas de protección e higiene. Miles de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo han fallecido por COVID-19, y otros miles se han contagiado.

“Nos faltan EPP y tememos llevar el virus a nuestras casas, por eso intentamos que los niños y niñas no se nos acerquen. A pesar de estos retos, nos sentimos orgullosas de desempeñar un papel importante manteniendo los espacios limpios para todo el mundo”.

— Trabajadora ferroviaria, India⁷⁴

El C190 reconoce que para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es fundamental adoptar “un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.

El COVID-19 ha agudizado unas desigualdades de género dañinas.

La pandemia está condenando a más mujeres a la pobreza. Según datos de ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en 2021 habría en torno a 435 millones de mujeres y niñas viviendo con menos de 1,90 USD al día. De ellas, 47 millones surgirían a raíz de la pandemia de COVID-19⁷⁵.

Además de esto, la pandemia ha aumentado también la “pobreza de tiempo” de muchas mujeres. Antes del COVID-19, las mujeres dedicaban de media un 19 % de su día a trabajos de cuidados no remunerados, en comparación con los hombres, que solo dedicaban un 8 %⁷⁶. La pandemia ha incrementado la ya desigual parte del trabajo de cuidados no remunerados que hacen las mujeres en casa, pero también ha elevado la presión en el trabajo.

La forma en que se responde a los brotes de enfermedades nunca ha tenido en cuenta los impactos por razón de género. Este ha sido el caso también con el COVID-19. La transferencia de recursos destinados a una respuesta ante la pandemia con escasa perspectiva de género limita el acceso de las mujeres a servicios de apoyo y de salud sexual y reproductiva. Asimismo, numerosas iniciativas de igualdad han quedado aparcadas para dirigir esos recursos a la respuesta ante la pandemia. La repercusión de la pandemia tendrá graves consecuencias para la economía mundial y para la igualdad de las mujeres, que se teme que pueda sufrir décadas de retroceso. Resulta necesario reconocer que la aparición de nuevas enfermedades no afecta de la misma manera a las mujeres que a los hombres. Las autoridades deben abordar este asunto con intervenciones equitativas⁷⁷.

Algunas trabajadoras que sufren formas interseccionales de discriminación se ven afectadas de manera desproporcionada, dado que se enfrentan a un mayor riesgo de contraer la enfermedad, así como a padecer violencia y acoso en el trabajo. En el Reino Unido, por ejemplo, se constató que las mujeres negras tienen una probabilidad 4,3 veces mayor que las blancas de fallecer como consecuencia del COVID-19⁷⁸. En el Reino Unido se vivió un episodio trágico, en el que una trabajadora ferroviaria negra falleció después de que un hombre que declaraba tener el virus le escupiera en el trabajo.

A medida que el mundo se recupera del COVID-19, es probable que los trabajadores y trabajadoras asistan a un auge de la privatización, la digitalización y los recortes. Las mujeres se llevarán la peor parte. Sin embargo, son pocos los países que publican datos desglosados por género con regularidad sobre el impacto de la crisis en las mujeres. Por lo general, las mujeres están infrarrepresentadas en los órganos de decisión creados para gestionar la pandemia. De acuerdo con un estudio realizado en 2020, de 115 equipos especiales de COVID-19 en 87 países, el 85,2 % estaban compuestos en su mayoría por hombres, y solo en un 3,5 % de ellos había paridad de género⁷⁹.

Para fomentar entornos laborales seguros y con mayor igualdad para todos los trabajadores y trabajadoras, todos los planes de recuperación deben ser **inclusivos e integrados y tener en cuenta las consideraciones de género**. Deben adoptar además un enfoque holístico, tener un amplio alcance de protección, incluir medidas a distintos niveles y con diferentes partes interesadas y abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo. El C190 incluye medidas específicas contra la violencia y el acoso con este enfoque.

ACCIÓN SINDICAL

#IGUALDADDEGÉNERONUEVANORMALIDAD

Luego de la pandemia, no podemos volver a la “normalidad”. Para las trabajadoras del transporte, la “normalidad” significa estar sobrerrepresentadas en los empleos precarios sin protección social, infrarrepresentadas en puestos de liderazgo y en los procesos decisorios, padeciendo la violencia en el trabajo y en el hogar y sin acceso a servicios de saneamiento. Esta crisis nos ofrece una oportunidad de crear una **“nueva normalidad con igualdad de género”**.

La ITF ha identificado las principales reivindicaciones para las trabajadoras del transporte que los sindicatos deben instar a los empleadores, Gobiernos e inversores a cumplir en la respuesta y la recuperación de la pandemia de COVID-19, a saber:

- 01. Presencia de mujeres en todos los órganos de decisión**
- 02. Protección de ingresos y social**
- 03. Acceso a servicios de saneamiento y a equipos de protección individual adecuados**
- 04. Estabilidad laboral**
- 05. Anteponer el cuidado de las personas a los beneficios**
- 06. Poner fin a la violencia y el acoso contra las mujeres**
- 07. Nuevas tecnologías para beneficiar a las trabajadoras**
- 08. Evaluaciones de impacto de género**
- 09. Estímulos económicos que tengan en cuenta la dimensión de género**

Entre las reivindicaciones específicas sobre la violencia y el acoso contra las trabajadoras⁸⁰ se incluyen:

- introducir medidas de seguridad para los desplazamientos;
- implementar medidas de seguridad y protocolos de denuncia para los/as trabajadores/as y los/as pasajeros/as;
- ratificar y aplicar el C190;
- declarar los servicios relacionados con la violencia de género como servicios esenciales;
- proporcionar respuestas coordinadas entre las autoridades sanitarias, la policía, los tribunales y los servicios sociales;
- realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género, en concreto los mitos, el estigma y la falta de denuncias;
- proporcionar información sobre los servicios de apoyo;
- aumentar el apoyo económico a los refugios para víctimas de la violencia de género, los servicios telefónicos de urgencia y de asesoramiento para hacer frente al aumento de la demanda;
- aumentar la disponibilidad de alojamientos alternativos para evitar el confinamiento con los abusadores; y
- aplicar sistemas accesibles para alertar a las autoridades y proteger a los supervivientes.

ACTIVIDAD PARA PROMOVER LA ACCIÓN SINDICAL

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

OBJETIVO

El objetivo de esta actividad es animar a las y los participantes a reflexionar sobre cómo pueden incorporarse las reivindicaciones de la ITF a sus agendas de negociación colectiva para contribuir a la acción sindical #IgualdadDeGéneroNuevaNormalidad.

TAREAS

Divida a los y las participantes en grupos pequeños. Pídales que lean las reivindicaciones de la ITF por una nueva normalidad con igualdad de género (declaración de las mujeres por el COVID-19)⁸¹. Usando las preguntas a modo de orientación, proponga a continuación a cada uno de los grupos que reflexionen sobre formas de incorporar las reivindicaciones específicas que abordan la violencia y el acoso contra las trabajadoras en las agendas de negociación colectiva con las partes interesadas a distintos niveles. Pida a las y los participantes exponer sus ideas al grupo como en un debate plenario.

Si desea obtener más información, consulte el kit de herramientas conjunto de las federaciones sindicales mundiales:

- Si desea información sobre medidas de actuación concretas que pueden tomar los sindicatos, consulte la sección 2.

ACTIVIDAD

OBJETIVO

Esta actividad nos invitará a plantearnos cómo podemos actuar para construir una nueva normalidad con igualdad de género.

TAREAS

En grupos pequeños, debatan en torno a las siguientes preguntas y reflexionen sobre cómo se pueden incorporar las reivindicaciones específicas para abordar la violencia y el acoso contra las trabajadoras a las negociaciones con las partes interesadas, es decir, empleadores, Gobiernos e inversores a distintos niveles.

¿Por qué se consideran importantes estas reivindicaciones?

- ¿Cuál es la relación entre cada reivindicación y el C190?
- ¿Qué argumentos o pruebas podemos usar para resaltar la importancia de abordar estas reivindicaciones?
- ¿Qué medidas podemos pedir que elaboren las partes interesadas para abordar estas reivindicaciones?
- ¿Cómo podemos organizar una campaña potente, crear alianzas y ganar visibilidad en torno a estas reivindicaciones?
- Aparte de estas ocho reivindicaciones, ¿se les ocurre alguna otra que quieran analizar? ¿Qué relación guarda con el C190?

RECURSOS ÚTILES

- [Trabajadoras del transporte: derechos y COVID-19, ITF](#)
- [La defensa de las mujeres y el COVID-19, ITF \(pódcast\)](#)
- [Violencia doméstica y COVID-19, ITF \(pódcast\)](#)

APÉNDICE

CAMPAÑAS POR UN SECTOR DEL TRANSPORTE LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Para pasar a la acción y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario entender cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta el personal del transporte, especialmente las trabajadoras.

Este kit de herramientas especial para el sector del transporte sobre el C190 —el Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— contiene ocho dossieres que destacan aquellos aspectos de la violencia y el acoso que afectan en mayor medida al personal del transporte.

Cada dossier está disponible de forma individual, de modo que los sindicatos y sus responsables, activistas y miembros puedan centrarse en el asunto o asuntos que consideren más relevantes en cada caso. Se puede escoger entre usar el kit de herramientas en su conjunto o dossier a dossier.

Aquí empieza el **dossier 8: Identificar objetivos y aliados por un sector del transporte libre de violencia y acoso.**

IDENTIFICAR OBJETIVOS Y ALIADOS

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son, lamentablemente, una realidad diaria para millones de trabajadores y trabajadoras del sector del transporte, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. La histórica adopción del Convenio 190 (C190) y la Recomendación 206 (R206) nos proporciona herramientas vitales para respaldar las campañas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Estas normas internacionales reconocen que la violencia y

el acoso no son un problema de las mujeres, si no más bien un asunto cuya responsabilidad comparten los Gobiernos, empleadores y sindicatos.

Tras la adopción del C190, los sindicatos disponen de una oportunidad única para combatir y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta oportunidad puede alcanzar una mayor repercusión si los sindicatos colaboran con otras partes interesadas clave.

Los sindicatos pueden sensibilizar acerca del C190 y de la R206, y de la relevancia que tienen ambos para frenar la violencia y el acoso en el trabajo. Los sindicatos pueden negociar la incorporación de contenido del C190 y de la R206 a las políticas y convenios colectivos y

presionar a los Gobiernos para que ratifiquen y apliquen de forma efectiva el convenio.

Para lograr el éxito, debemos identificar...

Objetivos: personas o instituciones con la capacidad de tomar medidas respecto al C190

En una campaña en pos de la aplicación del C190, existirán multitud de posibles objetivos, dependiendo de los sectores del transporte que representen los miembros del sindicato.

En primer lugar, encontramos a los **Gobiernos** o, más concretamente, los diputados, ministros y funcionarios del Estado con el poder de ratificar y aplicar de forma efectiva el C190.

Entre ellos también se incluyen los órganos gubernamentales regionales, que a veces establecen políticas a las que deben adherirse los Gobiernos en ciertas regiones.

Por otro lado, encontramos a los **organismos públicos** que tienen la facultad de establecer y hacer cumplir normativas sobre transporte que podrían aplicar las disposiciones del C190 y proteger al personal del transporte frente a la violencia y el acoso, por ejemplo, las autoridades encargadas de conceder licencias, autoridades municipales, planificadores de transporte y, sobre todo, la policía —que es la responsable de hacer cumplir la ley, aunque en ocasiones también puede provocar actos de acoso, especialmente hacia los trabajadores y trabajadoras informales—.

Los **empleadores** del sector del transporte son quienes deben incorporar el C190 a sus empresas y en los lugares de trabajo. Esto aplica a toda la cadena de suministro. Aunque no siempre serán los empleadores directos de todo el personal en la cadena, deben reconocer sus responsabilidades y negociar con los sindicatos para conseguir un mundo del trabajo seguro. Los sindicatos pueden exigir que los convenios colectivos y las políticas de salud y seguridad incorporen cláusulas contra la violencia y el acoso de conformidad con el C190 como las siguientes:

- Denuncias y registros de incidentes violentos
- Evaluaciones de riesgos

- Defensa de las mujeres⁸²
- Sanciones y cursos para los autores de actos de violencia
- Introducción de iniciativas de seguridad

Los propietarios y gerentes de **plataformas de transporte**, tales como aeropuertos, terminales de autobuses, puertos o estaciones ferroviarias, tienen la responsabilidad de velar por que el lugar de trabajo esté libre de violencia y acoso. Aunque no sean los empleadores directos de los trabajadores y trabajadoras, deben aceptar sus responsabilidades y negociar con los sindicatos para conseguir un lugar de trabajo seguro.

En muchos países, los Gobiernos dependen de las inversiones de las **instituciones financieras internacionales (IFI) y de las agencias de desarrollo** en los sistemas de transporte. Instituciones como el Banco Mundial deben considerar cuál es el impacto social de su inversión. Los sindicatos pueden usar salvaguardias de las IFI para reivindicar mejoras en las condiciones y seguridad de los trabajadores y trabajadoras. Aquellos sindicatos y trabajadores a los que les afecten este tipo de proyectos financiados por las IFI pueden exigir que las disposiciones del C190 formen parte de las políticas de préstamos.

La ITF ha elaborado un kit de herramientas para los sindicatos sobre los marcos de salvaguardia de las IFI, que resultará de utilidad a los activistas sindicales para entender y reivindicar estratégicamente las salvaguardias. Los sindicatos, incluidas las trabajadoras, también pueden exigir participar en consultas durante el diseño, desarrollo y implementación de los proyectos para asegurarse de que se abordan debidamente las cuestiones relativas a la seguridad.

Debemos asimismo reconocer que los **pasajeros y pasajeras** son con frecuencia los autores de actos de violencia y acoso dirigidos contra el personal del transporte. Se puede hacer mucho por hacer cumplir la legislación en materia de pasajeros abusivos y por promover campañas educativas, mediáticas y de sensibilización sobre el C190 y la R206 entre el público general.

Aliados: personas u organismos que pueden reforzar o apoyar nuestras campañas

En función de las circunstancias de cada lugar y del sector del transporte específico, existen diversos aliados posibles para las campañas.

El apoyo prestado por parte de **otros sindicatos** (del mismo sector o de otros que compartan los mismos problemas u objetivos) y organizaciones de trabajadores resulta crucial a la hora de convencer a los Gobiernos para que ratifiquen y apliquen de forma efectiva el C190 de conformidad con la R206, en particular los centros sindicales nacionales. Estos aliados resultan especialmente importantes en campañas específicas contra la violencia y el acoso en el transporte.

En muchos países hay de hecho oficinas o representantes de la **OIT**, que podrían estar dispuestos a ayudar a los sindicatos con las negociaciones, la capacitación de representantes sindicales o el apoyo técnico especializado, en concreto en aquellos lugares con representantes de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT.

Pese a que la violencia y el acoso no son específicamente un problema de las mujeres, estas los padecen particularmente, por lo que las **organizaciones de mujeres** son unas aliadas especialmente importantes en las campañas. En algunos países existen ONG creadas con el objetivo de promover el derecho de las mujeres a un transporte público seguro o que tenga en cuenta las consideraciones de género.

Es posible que algunas **ONG** comunitarias y de defensa de los derechos humanos cuya prioridad consiste en conseguir un transporte libre de violencia y acoso no hayan identificado la conexión con la violencia contra el personal del transporte.

Por ejemplo, se podrían establecer alianzas entre los sindicatos y las **organizaciones de pasajeros**. Esto resulta importante porque los pasajeros pueden ser tanto agresores como víctimas de violencia y acoso en el transporte.

Ciertos **políticos y partidos políticos** simpatizantes estarían dispuestos a respaldar la ratificación, una legislación más estricta contra

la violencia y el acoso y una aplicación de la ley más eficaz de conformidad con el C190 y la R206.

Los sindicatos también pueden establecer vínculos con **académicos e instituciones de investigación** y granjearse su apoyo. Una campaña adecuada creada a partir de la experiencia de los trabajadores y trabajadoras puede beneficiarse de unas pruebas y datos contundentes. Además, el apoyo de personas e instituciones reconocidas aporta credibilidad a los ojos de los responsables políticos y las autoridades.

Una **cobertura favorable por parte de los medios de comunicación** es, sin lugar a dudas, especialmente importante, tanto en el caso de campañas de protesta por casos de violencia y acoso concretos contra el personal del transporte como para campañas de mayor alcance a favor de la ratificación del C190. La mayoría de los sindicatos tienen contacto con medios de comunicación o periodistas simpatizantes (incluso en redes sociales), tanto especializados en transporte como difusores de noticias generales y de opinión. Resulta fundamental crear relaciones estratégicas con ellos en el momento preciso para evitar socavar el poder de negociación del sindicato.



ACTIVIDAD: CREAR MAPAS DE OBJETIVOS Y ALIADOS EN UNA CAMPAÑA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRANSPORTE

El libro incluido junto con el kit de herramientas elaborado por el conjunto de las federaciones sindicales mundiales contiene una actividad muy completa sobre cómo Crear mapas de objetivos y aliados en una campaña para ratificar el C190, diseñada para todos los sindicatos, sea cual sea su sector. Es posible que los sindicatos del transporte quieran elaborar una versión de esta actividad adaptada a su sector que puedan usar formadores, representantes o miembros del personal responsables de la capacitación, organización o realización de campañas en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Para esta actividad se precisa una participación directa, pero puede adaptarse fácilmente para la formación en línea.

NOTAS PARA LA FACILITADORA O EL FACILITADOR

DURACIÓN

2 horas

RECURSOS

- Tarjetas del tamaño de una postal
- Marcadores
- Acceso a amplios espacios en la pared o tableros
- Chinchetas, cinta adhesiva o masilla adhesiva (por ejemplo, BluTac)

OBJETIVO

Elaborar un mapa de las personas y organizaciones aliadas y a cuáles podría estar dirigida una campaña de ratificación del C190.

TAREAS

01. Pida a las y los participantes que identifiquen uno o más casos concretos de violencia y acoso (por ejemplo, acoso sexual hacia trabajadoras, delitos con violencia contra trabajadores o trabajadoras de noche, etc.)

O que organicen una campaña en defensa de la adopción (ratificación) y aplicación del C190 en su país de conformidad con la Recomendación 206.

02. Divida a las personas participantes en grupos de cuatro o cinco.
03. Pida a cada grupo que identifique objetivos concretos: personas o instituciones que tienen el poder de reducir los casos de violencia y acoso

O de persuadir al Gobierno para que ratifique el C190.

Anote las ideas en torno a los "OBJETIVOS" en un rotafolio (como en el ejemplo de la derecha).

04. Pida a cada grupo que identifique aliados potenciales: personas u organizaciones que podrían trabajar junto a ellos en una campaña y anótelos alrededor de la palabra "ALIADOS" (véase el ejemplo a la derecha).

Se debe intentar que las personas participantes sean tan concretas como sea posible. No se trata de decir "los políticos", sino de mencionar a personas concretas; no se debe decir "los medios de comunicación", sino indicar nombres de periódicos, canales de redes sociales o periodistas, etc. Debe además indicarse qué podría motivarlos a colaborar con los sindicatos.

05. Cuando hayan agotado la lista de posibles objetivos y aliados y finalizado el diagrama en el rotafolio, reúna a las y los participantes y coloque los rotafolios de modo que todos/as los puedan ver. Pida a cada uno de los grupos que exponga sus ideas y explique sus decisiones.

OBJETIVOS



- OFICINA DE LA PRESIDENCIA
- AUTORIDADES DE TRANSPORTE MUNICIPALES
- DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN URBANA
- MINISTRO/A DE TRANSPORTE
- COMPAÑÍA DE LOGÍSTICA
- GERENCIA DE LA TERMINAL DE AUTOBUSES
- POLICÍA DE TRÁFICO

ALIADOS



- CENTRAL SINDICAL
- SERVICIO UNIVERSITARIO DE URBANISMO
- EMISORA DE RADIO LOCAL
- REPRESENTANTE REGIONAL DE LA ACTRAV
- DIPUTADOS/AS DEL PARTIDO LABORISTA
- ALIANZAS DE PASAJEROS FERROVIARIOS
- FORO NACIONAL DE MUJERES

06. Compare los esquemas en los rotafolios y lance las siguientes preguntas:

(a) ¿Qué objetivos son los más importantes?
¿Cuáles deberían ser nuestras reivindicaciones?

(b) ¿Quiénes son nuestros aliados más importantes y qué pasos prácticos debemos dar para que participen en la campaña?

Próximamente estará lista una serie de materiales educativos sobre la creación de alianzas frente a la violencia y el acoso. Para expresar interés en estos materiales, puede escribirse un correo electrónico a women@itf.org.uk.

APOSTILLAS

01. OIT, Convenio 190
02. OIT, "Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a glance" (El Convenio 190 y la Recomendación 206 de un vistazo)
03. ITF, *Equality Testing in Transport* (Encuesta sobre la igualdad en el transporte), 2020
04. Pillinger, J., *Violence against women at work in transport* (Violencia contra las mujeres en el trabajo en el sector del transporte), ETF, 2017
05. OIT, "Informe sobre la política de transportes 2013: las mujeres en el sector del transporte", 2013
06. Pillinger, J., *Violence against women at work in transport* (Violencia contra las mujeres en el trabajo en el sector del transporte), ETF, 2017
07. *Ibid.*, pág. 12
08. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 59
09. ITF, *Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento*, 2019, pág. 9
10. ITF, "Ir al baño es mi derecho", evento alternativo del 44.º Congreso de la ITF, 2018
11. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018
12. *Ibid.*
13. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 62
14. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo, 2019
15. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018
16. OIT, preámbulo del Convenio 190
17. *Ibid.*
18. *Ibid.*
19. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 60
20. Pillinger, J., *Violence against women at work in transport* (Violencia contra las mujeres en el trabajo en el sector del transporte), ETF, 2017
21. *Ibid.*, pág. 10
22. *Ibid.*, pág. 11

23. *Ibid.*, pág. 12
24. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 61
25. Pillinger, J., *Violence against women at work in transport* (Violencia contra las mujeres en el trabajo en el sector del transporte), ETF, 2017, pág. 11
26. *Ibid.*
27. ITF, *Domestic Violence and the Workplace: A Qualitative Study with Men* (La violencia doméstica y el lugar de trabajo: un estudio cualitativo realizado con hombres)
28. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018
29. ONU Mujeres: Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres, 2022
30. ITF, *Equality Testing Final Report* (Informe final de la encuesta sobre la igualdad), 2020, pág. 30
31. CSI Asia-Pacífico, "Key Findings of National Survey on the Impact of Domestic Violence on Workers and in Workplaces in the Philippines" (Principales conclusiones de la encuesta nacional sobre las repercusiones de la violencia doméstica para la fuerza laboral y los lugares de trabajo de Filipinas), 2015
32. Congreso Laboral Canadiense, Centro de recursos sobre la violencia doméstica en el trabajo
33. ITF, *Las repercusiones de la violencia doméstica en los lugares de trabajo de la India*, 2020
34. *Ibid.*
35. Oficina Federal para la Igualdad de Género, estrategia sobre igualdad de género 2030, Suiza, 2021
36. Departamento de Justicia, "An Estimation of the Economic Impact of Spousal Violence in Canada" (Estimación del impacto económico de la violencia conyugal en Canadá), Canadá, 2009
37. Maurer, R., "When Domestic Violence Comes to Work" (Cuando la violencia doméstica llega al trabajo), SHRM
38. ITF, "Desplazar el foco de atención: repercusiones en los lugares de trabajo de la violencia doméstica que perpetran los hombres", 2021
39. *Ibid.*
40. McFerran, "National Domestic Violence and the Workplace Survey" (Encuesta nacional sobre la violencia doméstica y el lugar de trabajo), proyecto sobre derechos en el lugar de trabajo en casos de violencia doméstica, 2011
41. ITF, "History of the Women's Advocate Programme" (Historia del programa de defensoras de las mujeres), 2019"
42. Battić, F., "MUA, Hutchison Ports reach deal after 3-year dispute" (El MUA y Hutchison Ports llegan a un acuerdo tras tres años de disputas), *Offshore Energy*, 2021
43. Employers' Initiative on Domestic Abuse
44. Boros, C., "Latin American cities have most dangerous transport for women, NYC best" (Las ciudades de Latinoamérica tienen el transporte más peligroso para las mujeres; la ciudad de Nueva York, el mejor), Thomson Reuters Foundation, 2014

45. Foro Internacional de Transporte, “Women’s safety and security in the railways” (La seguridad y la protección de las mujeres en los sistemas ferroviarios), *Women’s Safety and Security: A Public Transport Priority* (La seguridad y la protección de las mujeres: una prioridad del transporte público), 2018, págs. 12-13
46. UNFPA, “Sexual Harassment on Public Buses and Trains in Sri Lanka” (Acoso sexual en los autobuses y trenes públicos de Sri Lanka), 2017
47. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 60
48. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en los desplazamientos entre la vivienda y el trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019
49. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 59
50. RMT, folleto sobre el conflicto con Northern Rail, 2017
51. USDAW, campaña “Freedom from Fear” (sobre trabajar sin miedo), 2021
52. Flone Initiative
53. ITF, “Ir al baño es un derecho humano para todos los trabajadores y las trabajadoras del transporte”
54. ITF, “Ir al baño es mi derecho”, evento alternativo del 44.º Congreso de la ITF, 2018
55. ITF, *Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento*, 2019, pág. 9
56. *Ibid.*, pág. 10
57. Wright, T., *El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público*, ITF, 2018, pág. 64
58. ITF, *Carta por el derecho de los trabajadores y las trabajadoras del transporte al saneamiento*, 2019, pág. 9
59. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo, 2019
60. ITF, “Los sindicatos de la ITF se movilizan en el Día Mundial del Retrete”, 2018
61. ITF, “Stories from women working in Nairobi public transport” (Historias de mujeres que trabajan en el transporte público de Nairobi), 2018
62. ITF, informe sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018
63. Spooner, D., y Whelligan, J., *El poder de los trabajadores informales del transporte*, ITF, 2017
64. ITF, “Stories from women working in Nairobi public transport” (Historias de mujeres que trabajan en el transporte público de Nairobi), 2018
65. Spooner, D., *El sistema de bus de tránsito rápido (BRT) y la formalización del transporte público informal: una guía para la negociación sindical*, ITF, 2019
66. ONU Mujeres, COVID-19 y violencia contra las mujeres y las niñas, 2020
67. OIT, “Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo”, tercera edición, 2020
68. OIT, “La crisis de COVID-19 y la economía informal”, nota informativa, 2020

69. ITF, “Trabajadoras del transporte: derechos y COVID-19”, 2020
70. OIT, “Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo”, séptima edición, 2021
71. ITF, “Inspiring digital activism by women trade unionists during the Covid-19 pandemic” (El inspirador activismo digital de las mujeres sindicalistas durante la pandemia de COVID-19), 2021
72. ONU Mujeres, *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19* (De la reflexión a la acción: la igualdad de género tras el COVID-19), 2020
73. Moore, Phoebe V., *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work* (La amenaza de la violencia y el acoso físicos y psicosociales en el trabajo digitalizado), 2017
74. ITF, “Trabajadoras del transporte: derechos y COVID-19”, 2020
75. ONU Mujeres, *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19* (De la reflexión a la acción: la igualdad de género tras el COVID-19), 2020
76. Naciones Unidas, foro político de alto nivel sobre desarrollo sostenible, 2017
77. Wenham *et al.*, “Covid-19: the gendered impacts of the outbreak” (COVID-19: los impactos con sesgo de género del brote), *The Lancet*, 2020
78. ONU Mujeres, *From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19* (De la reflexión a la acción: la igualdad de género tras el COVID-19), 2020
79. Comisión Europea, “Día Internacional de la Mujer 2021: la pandemia de COVID-19 representa un gran reto para la igualdad de género”, 2021
80. ITF, “Trabajadoras del transporte: derechos y COVID-19”, 2020
81. *bid.*
82. ITF, La violencia contra las trabajadoras del transporte y el programa mundial de la ITF de defensoras de las mujeres

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·



FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733