

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y NUEVAS HERRAMIENTAS CONTRA ESTAS VIOLENCIAS EN EL TRABAJO, CONVENIO 190 DE LA OIT.



Taller **Violencia en el hogar y en el trabajo. Convenio 190**

**DOMINGO 13 DE JUNIO/2021
DE 11:00 A 13:00 PM.**

Objetivo: Que las participantes reconozcan los tipos de violencia que viven en su centro de trabajo y conozcan el contenido y la importancia del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, para garantía de sus derechos como trabajadoras del hogar.

Imparte CACEH.
Favor de confirmar su asistencia.





DINAMICA

Presentación de participantes: **Nombre y por qué me interesó participar en el taller**

TRABAJOS EN GRUPOS

- En sala de zoom, participaran 5 grupos de 10 personas y por 10 minutos discutirán sobre los tipos de violencia que sufren en sus centros de trabajo y en que lugares de esa casa corren mas riesgos de violencia. Elegir a una compañera para que comparta por un minuto lo que discutieron sobre la violencia. que han sufrido.

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO DEL HOGAR Y NUEVAS HERRAMIENTAS CONTRA LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO.



Que es la violencia y acoso ?

Conjunto de comportamientos y practicas inaceptables o de amenazas que se manifiestan una vez o de manera repetida y que causen o pueden causar un daño fisico, psicologico, sexual o economico.

Lugares mas comunes donde sucede la violencia en el trabajo del hogar.

Las compañeras dijeron en la Cocina, Cuarto de lavado, Recamaras o en Cuarto de juegos.

Tipos de violencias en el trabajo del hogar, según las personas trabajadoras del hogar en esta encuesta.



- Extensa jornada de trabajo
- violencia y agresión sexual
- Vaja remuneración
- Escasa cobertura de Seguridad Social
- Abuso Físico y agresión
- Acoso y abuso sexual
- Despido injustificado
- Explotación Infantil
- Afectación de los derechos laborales
- Amenazas e intimidación de causar pérdida de trabajo
- Abuso psicológico e intimidación
- Impedimento de asenso de trabajo
- Acusaciones falsas de robo
- Negación de alimentos
- Accidentes de trabajo
- Desvalorización del trabajo realizado
- Violencia verbal



Los tipos mas comunes de violencias en el trabajo del hogar.



VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL HOGAR

Los tipos más comunes de violencia de los que somos víctimas las trabajadoras del hogar son:

PSICOLÓGICA *violencia verbal y emocional*

ECONÓMICA

FÍSICA

SEXUAL *hostigamiento y acoso*

Las condiciones de vulnerabilidad en las que vivimos favorecen que estas violencias queden en la impunidad.

NO TENGO DINERO PARA PAGARTE, TE LO PASO DESPUÉS

A VER SI PUEDES LA PRÓXIMA LIMPIAS BIEN

TONTA INÚTIL

The illustration shows three women in different states of distress. One in a yellow shirt looks down sadly. Another in a brown shirt has a bandage on her arm. A third in a white shirt covers her face with her hands. There are also some coins and a sign that says 'NO TENGO DINERO PARA PAGARTE, TE LO PASO DESPUÉS'. In the background, there are some words like 'TONTA' and 'INÚTIL'.

@CACEHmx

caceh.org.mx

Fuente: CONAPRED



El Convenio No. 190 sobre la violencia y el acoso

El convenio 190 es un tratado internacional que busca poner fin a la violencia y el acoso contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Este convenio fue aprobado en junio de 2019 por la organización internacional del trabajo **(OIT)**. Los Estados miembros están llamados a ratificarlo y aplicarlo con base a las leyes nacionales o hacer modificaciones antes o después para garantizar un trabajo digno y libre de violencia y acoso.



¿Qué es la OIT?

Es el órgano internacional *especializado*: que se enfoca en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo).

Es parte de las Naciones Unidas (ONU). Lugar donde se reúnen todas las naciones. Es el único órgano Internacional que se ocupa en los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.



El Convenio No. 190, sobre la violencia y el acoso

Se aprobó en junio de 2019

No se ha sido ratificado por México, solo 6 países lo han ratificado, siendo el primero Uruguay.

El Convenio 190 y su recomendación 206

Artículo 4

1 Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute **del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.**

¿A quiénes aplica?

Artículo 2

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía formal e informal así como en zonas urbanas o rurales.

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.



¿Cómo define la violencia?



1. A efectos del presente Convenio:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que: a) tengan por objeto, b) que causen o c) sean susceptibles de causar: un daño físico, psicológico, sexual o económico

Artículo 3

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;
- 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

¿Frente a la violencia de quién?



Artículo 4

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.

Protege a las personas trabajadoras frente a la violencia ejercida por:

- Otros trabajadores
- Los patrones y
- tercero

¿Qué obligaciones le genera a las y los empleadores?

Artículo 9

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



¿Qué obligaciones le genera a los Estados?

ARTICULO 4

2. Todo Miembro deberá adoptar [...] un enfoque [que] [...] consiste [...] en:

- prohibir legalmente la violencia y el acoso
- adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; prever sanciones; desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.





Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
- iii) juzgados o tribunales;
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

Artículo 5

Vinculante a otras formas de organización

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- la abolición efectiva del trabajo infantil y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación,
- así como fomentar el trabajo decente y seguro.



El vínculo entre la violencia y la discriminación es importante:

Hay violencias que afectan más a personas con ciertas características o que son parte de ciertas poblaciones que otras.





Violencia racista (contra personas por su color de piel, origen étnico, raza, etc.)

Violencia sexista (contra hombres y mujeres, porque son hombres y mujeres) t.h

Violencia capacitista (contra personas con una discapacidad)

Violencia homofóbica o transfóbica (contra personas que son gay, bi, lesbianas, trans, etc.)



¿Por qué nos conviene que se ratifique el Convenio 190 en México?

Contiene obligaciones y definiciones que ningún otro tratado tiene.





Convenio 189:

En el artículo 5, este Convenio le impone a los Estados la obligación de “adoptar medidas para asegurar que las personas t.h gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.”



Además, nos daría un argumento más para exigirle al Estado *mejores leyes* sobre violencia laboral.

Las leyes laborales actuales regulan la violencia laboral de manera inadecuada.



Por ejemplo: nuestras leyes no definen la violencia. Solo definen el “acoso” y el “hostigamiento”.



Por ejemplo: la ley delimita la violencia a la que ocurre *en* el lugar del trabajo.



La Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



La Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 47.-

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona **en el establecimiento o lugar de trabajo;**





La Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Por ejemplo: les prohíbe a los trabajadores ejercer violencia contra clientes,
etc. Pero no los protege explícitamente frente a esta violencia.



La Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;





Por ejemplo: pone la obligación de contar con protocolos. Pero no especifica qué tienen que tener.

**Por ejemplo: no habla de la
“reparación integral del
daño” para las víctimas.**



NUEVAS HERRAMIENTAS

NUEVAS HERRAMIENTAS CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

Según los últimos datos del Inegi, más de 18,000 personas dejan anualmente su trabajo por acoso y discriminación; 57.7% son hombres y 42.3% son mujeres. El nuevo marco laboral establece lo siguiente:



Ley Federal del Trabajo:



Convenio de la OIT:



Las empresas **están obligadas a crear un protocolo para atender los casos de acoso u hostigamiento sexual.**



Los empleadores **que acosen o permitan que suceda tendrán multas de hasta 500,000 pesos.**



La **violencia y acoso en los sindicatos** también está prohibida en la ley laboral.



Las denuncias por **acoso u hostigamiento sexual irán directo a los tribunales.**



La **víctima estará protegida** y no encarará al ofensor en algunos conflictos laborales.



Se debe incluir la violencia y el acoso por género en las leyes laborales.



Se identifican medios para el acoso como viajes, eventos de trabajo, chats, correo electrónico y otros medios de comunicación.



Las autoridades **deberán velar** porque a las víctimas les **sea reparado el daño.**



Las empresas tendrán que **capacitar a los trabajadores** sobre los **riesgos de este problema.**



Proteger la privacidad y la confidencialidad de las personas implicadas en la medida de lo posible.

MUCHAS GRACIAS A TODAS

Marcelina Bautista

**CACEH
13-06-21**