

INSP!R

América Latina
y el Caribe

Red por el derecho
a la protección social

A photograph of a woman sitting on a stone step in front of a blue window. The window is decorated with several potted plants, including pink flowers and green foliage. The woman is wearing a brown hat, a dark blue jacket over a red shirt, and a blue skirt. The background is a white wall with a utility pole and a blue chair. The overall scene is a street-level view of a building with a stone base and a blue window frame.

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

IMPLEMENTACIÓN DEL
CONVENIO 190 Y SU
RECOMENDACIÓN 206

Conectado por **WSM**



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**IMPLEMENTACIÓN DEL
CONVENIO 190 Y SU
RECOMENDACIÓN 206**

Autora: **Mónica Quesada Gómez**

Acompañamiento Técnico WSM: **María Alexandra Arguedas Jiménez**

Fotos: **WSM**

Diseño y diagramación: **Elissa Reyes Díaz**

Publicado por: WSM

WSM Oficina para América Latina y el Caribe

Autopista 30 de Mayo, Km. 12 (INFAS)

Santo Domingo, República Dominicana

Una versión electrónica de esta publicación se encuentra disponible en
www.inspir.global y www.proteccionsocialparatodos.org

Primera edición

Noviembre 2021

Este documento fue producido con el financiamiento de la Dirección general de Cooperación al Desarrollo (DGD) de Bélgica.

Se permite la reproducción total o parcial de esta publicación siempre que WSM sea mencionado correctamente. Por favor envíenos una copia del artículo impreso o el enlace relacionado.



Con el apoyo de:



Bélgica

socio para el desarrollo

CONTENIDO

¿Por qué hacemos esta guía?	3
¿Cómo se da la violencia y el acoso en la vida de las personas trabajadoras?	4
¿Cuál es la normativa que respalda la lucha contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo?	8
¿Quiénes son los principales actores o aliados de este proceso?	10
Protección Social para promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.....	15
Referencias bibliográficas.....	17

¿POR QUÉ HACEMOS ESTA GUÍA?

América Latina y el Caribe es una región donde la desigualdad es la norma. Según la CEPAL con el COVID y sus efectos negativos generalizados en la economía, la salud y el alto porcentaje de empleo informal, se espera el aumento de un 4,4% de la pobreza en la región, es decir, se sumarán 28,7 millones, para un total de 214,7 millones de personas en situación de pobreza, es decir uno de cada tres latinoamericanos. Sin embargo, muchas más personas se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. En el Panorama Social de América Latina (2019) de la misma CEPAL, la organización analizó las características de la clase 'media' en América Latina, concluyendo que la mayoría se encuentra en el nivel más bajo de esta clase media. Un choque será suficiente para que caigan en la pobreza otra vez. Además, el 76,8% de la población de América Latina y el Caribe están en situación de pobreza o más bien en esta situación de vulnerabilidad.

Esta condición vulnerable predispone a que cada vez más personas sean víctimas de abusos y violencias principalmente en el mundo del trabajo, sin posibilidades de romper este ciclo o pre-

tender exigir sus derechos, por ello se requieren respuestas integrales por parte de los Estados que garanticen el derecho humano a una vida libre y segura, sobre todo para las mujeres.

Esta guía propone una ruta de acción ante el contexto complicado al que nos enfrentamos las más de 600¹ millones de personas que vivimos en América Latina y el Caribe, para promover espacios de oportunidades y redes que permitan la construcción de lugares de trabajo sin violencia y acoso, para ello le proponemos al lector al menos un punto de partida, puntos clave y algunas informaciones importantes, entre ellas la necesidad de incidir para la consecución de la ratificación e implementación del **Convenio 190 de la OIT² y su Recomendación 206** en los respectivos países de la región.

Desde, **WSM, la CSC y la Red INSP!R** América Latina y el Caribe **por el Derecho a la Protección social** y sus organizaciones miembros, se asume el compromiso de promover iniciativas para prevenir y erradicar la violencia en el mundo del trabajo, aliviando la carga

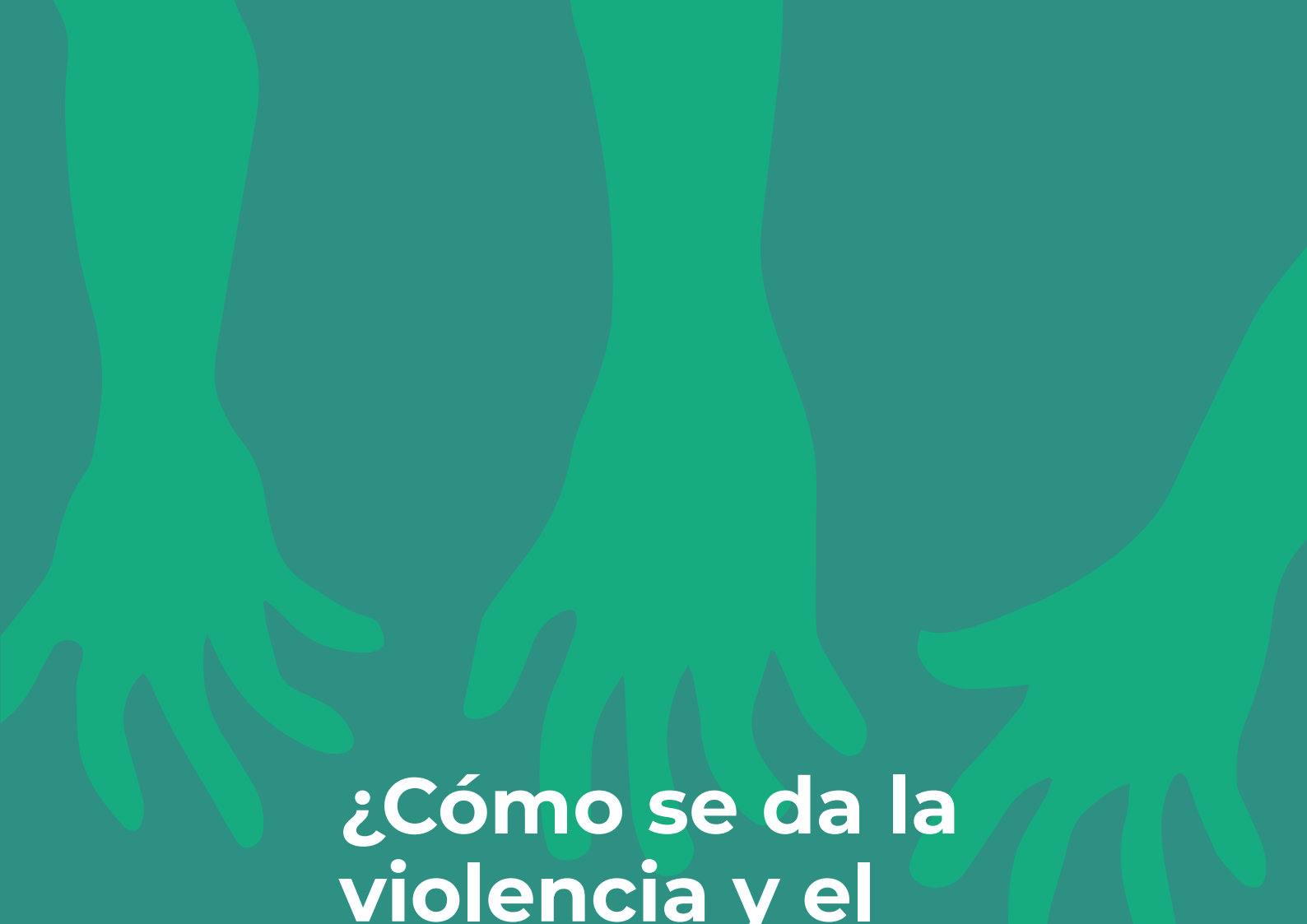
1 Banco Mundial, 2021

2 Organización Internacional del Trabajo

de la clase trabajadora de lidiar en desventajas con las consecuencias de una crisis global. Si la recuperación depende del esfuerzo de las personas trabajadoras, al menos podemos reivindicar que el valor de su trabajo sea debidamente remunerado y en condiciones adecuadas.

Esta guía se realiza como respuesta a esta iniciativa, de modo que sirva como herramienta para el desarrollo de capacidades, conocimiento de los roles y competencias de las diferentes contrapartes y el oportuno trabajo de incidencia de las diferentes organizaciones en la región.





**¿Cómo se da la
violencia y el
acoso en la vida
de las personas
trabajadoras?**

¿CÓMO SE DA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

En la vida cotidiana existen muchas formas de violencia solapadas en nuestro entorno, una de las primeras acciones que se deben realizar es identificar los tipos de violencia, los sujetos de esta para poder abordar mejor las estrategias de cambio que necesitamos generar.

- **Sujetos de violencia:** Existen grupos sociales que son sujetos propensos a más y peores tipos de violencia y abusos, podemos mencionar algunos: trabajo doméstico, las mujeres, las juventudes, las personas migrantes, las personas afro o indígenas, po-

blaciones rurales, además todas ellas son las que normalmente tienen trabajos dentro de la economía informal o en sectores no tradicionales como la economía social y solidaria.

- **Los tipos de violencia:** Están también relacionado a varios factores como la situación laboral, el sector y la ocupación, siempre que existen diferencias de poder y control, pueden ser jerárquicas o de género, raza o clase, hay un riesgo de violencia. Este puede ser por ejemplo daño físico, psicológico, sexual o económico.

Veamos algunas experiencias de personas trabajadoras de la Red INSP!R y sus organizaciones contrapartes en la región

Juventudes de la economía informal en Guatemala

En Guatemala, el 70% del mercado laboral es informal,³ las juventudes entre 15 y 25 años representan el 33% de los trabajadores informales y el 19%, el tramo de 26-35 años. Debido a esta situación el Movimiento de Jóvenes de la Calle, **MOJOCA** se conforma como una asociación civil sin fines de lucro, que nace hace 20 años como movimiento dirigido por los mismos jóvenes de la calle, provee apoyo a cerca de 400 personas y ha ayudado a cientos a dejar las calles.

El Convenio 190 y su Recomendación 206 establece que se debe procurar la transición de la economía informal a la economía formal, proporcionando 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 y reconoce la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal.

3 OIT, 2021

El Convenio 190 reconoce que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica; y mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

Elías y Denis nos cuentan lo difícil que es ser un vendedor ambulante, pues deben de luchar con la violencia y estigmatización de las personas que los acusan de ladrones, de necios y estorbos cuando ofrecen sus productos en los autobuses o las principales vías comerciales de Guatemala, también con la persecución de la policía cuando les retiene sus productos o los quiere llevar detenidos por no tener una identificación. Además, Elías nos relata:



“a veces se genera mucha violencia entre los compañeros por el estrés del día a día, son muchas luchas al mismo tiempo, por los productos que vendemos, las zonas y los precios que ofrecemos, es muy difícil a veces.”

El contexto del COVID ha complicado más la situación, donde además según Denis cuenta que intenta salir a esforzarse cada día, tratando de mantenerse al margen de las pandillas que les extorsionan para que se sumen a sus filas,



“pero con la pandemia y el encierro ha sido más complicado, la gente tiene desconfianza al recibir los productos que vendo y no quieren comprarlos, esto ha dado una gran baja en mi economía”

El trabajo de cuidado en República Dominicana

En República Dominicana el trabajo doméstico empleó al 12.5% de las mujeres trabajadoras, un 92.8% de las personas ocupadas en servicio doméstico en ese país son mujeres (241,811) y el 7.2% restante son hombres (18,809)⁴. Un 97.2% del sector pertenece al empleo informal. La mayoría de las mujeres trabajadoras domésticas están en condiciones de pobreza y sin muchas oportunidades para obtener un sustento de forma diferente, muchas mujeres del sector rural emigran hacia las ciudades y deben aceptar trabajos en casas o negocios de familias adineradas, en condiciones muy deplorables.

CONAMUCA es una organización de cobertura nacional, que promueve los intereses y derechos de las mujeres y reivindica la lucha por una vida digna. Su misión es construir un modelo de producción agrícola que recupere la agricultura campesina basada en la igualdad de derecho a la tierra y garantice la soberanía alimentaria, con mujeres organizadas, capacitadas y empoderadas, debido a esta realidad CONAMUCA da acompañamiento al sector del trabajo de cuidado y doméstico.

⁴ CEPAL y Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) República Dominicana, 2020

Kenya relata:



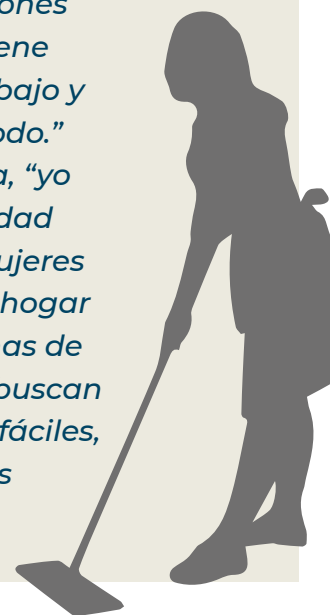
“durante la pandemia todo fue más difícil, al ser una persona “sin profesión” tuve que aguantar muchas cosas, muchos días sin ver mi familia por la amenaza de perder mi trabajo, no podía llevarles su alimentación y ellos tampoco podían salir, esto fue un tiempo de mucha angustia.”

En la mayoría de los casos y en todos los países de la región, las personas del trabajo doméstico vieron disminuidos sus ingresos, fueron desplazadas de sus empleos sin ningún tipo de garantía o remuneración, sin embargo, las que pudieron conservar su trabajo lo tuvieron que hacer en condiciones muy crueles, de maltrato y abuso físico, sexual y psicológico, de coacción e incertidumbre, con el triple de trabajo por tener a los núcleos familiares completos en los hogares, con medidas sanitarias y protocolos desconocidos a seguir, todo esto sin ser remunerado económicamente.

María nos cuenta:

“mi trabajo era cama adentro, durante el confinamiento sufrí varias veces intento de abuso, los patrones dijeron que yo había exagerado y me despidieron, dijeron que era mi culpa, por dar

demasiada confianza y porque yo me reía. Que yo era muy coqueta. Los patrones se dan cuenta que uno es muy joven y es débil o que no tiene quien lo defienda, con el COVID hay menos trabajo y los patrones saben que uno tiene necesidad de trabajo y debe aguantar todo.” Y además agrega, “yo pido que la sociedad piense que las mujeres trabajadoras del hogar no son las personas de la televisión que buscan dinero o que son fáciles, como dicen en las telenovelas”



Violencia de género y discriminación en Perú

La violencia de género tiene efectos terribles e inmediatos en la vida de las mujeres como ansiedad, depresión, baja autoestima, pero también a largo plazo con trastornos en las sobrevivientes, en sus familias y comunidades, generando hasta graves problemáticas hasta pérdidas económicas importantes no solo para las víctimas sino también para la sociedad.

En el Perú la normalización del maltrato, el miedo, la vergüenza, la desconfianza en las autoridades, entre otros genera un círculo vicioso para las mujeres. El Perú registra una de las tasas más elevadas

de violencia de género a nivel mundial, donde 7 de cada 10 mujeres adultas⁵ han sido víctima de violencia psicológica, física y/o sexual en algún momento de su vida y el confinamiento motivado por la COVID-19 empeora esta situación.

También, en un país como Perú la informalidad representa un 75% de la PEA y la pobreza durante la pandemia llegó a sobrepasar el 30%, se requiere llamado a la reconstrucción social que implique un nuevo pacto social que libere de violencia al mundo del trabajo.

En Perú existe el Grupo Red de Economía Solidaria del Perú (GRESPE) es una red de la sociedad civil, integrada por gremios de productores, organizaciones sociales, organizaciones no gubernamentales de desarrollo, organizaciones confesionales y personas que trabajan en el fomento de prácticas de solidaridad en la economía, además, promueven las relaciones igualitarias y respeto entre hombres y mujeres, internamente tienen un colectivo “Hombres Solidarios” y también dan seguimiento a casos de mujeres campesinas e indígenas que al desarrollar roles de liderazgo, además de los retos propios que vencen al enfrentar un contexto de desigualdad que normalmente viven las personas de origen rural, deben enfrentar muchos estigmas, persecución, discriminación y violencia, tal es el caso por ejemplo de compañeras excongresistas o lideresas reconocidas del mundo político y social.

Carmen nos comparte:

“Las mujeres de origen rural en el Perú estamos expuestas, en las ciudades nos miran con desdén, más aún cuando nos vestimos con la ropa del campo, nos ven como culpables del COVID, esto es absurdo, pero sucede; también se burlan de nosotras por nuestro idioma el quechua, que era el idioma de los Incas. Pero lo más frustrante de todo es cuando una es madre independiente o simplemente es una mujer soltera, los hombres nos acosan, diciendo, “No extrañas a un hombre”. Este acoso, no solo se en los sectores populares, sino en el mismo Congreso o con medios de comunicación, por ejemplo, donde se supone que están las personas más responsables, respetuosas y estudiadas”



El ciberacoso en Bolivia y los nuevos entornos virtuales del mundo del trabajo

El término “ciberacoso” se ha utilizado para describir conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros. El ciberacoso en el mundo del trabajo es un fenómeno relativamente reciente e inexplorado, a

5 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020

pesar del uso generalizado de las TIC en los entornos y modalidades de trabajo actuales (OIT, 2020). En Bolivia, ante el incremento de casos de ciberacoso contra mujeres y niñas, el poder ejecutivo prevé incluir ese delito en la modificación de la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, según expertos en el tema los anuncios de contenido sexual con datos de niñas, niños y adolescentes aumentaron a partir de la pandemia de 1.200 a 3.828 registrados, esto representa un riesgo muy alarmante, dado a la necesidad de estos grupos de utilizar mucho más el internet como herramienta de educación y búsqueda de empleo.

El Convenio 190 reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que considere las cuestiones 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, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Del total de casos de acoso registrados, 60% son contra mujeres y 40% de estos provienen de personas conocidas.

También para quienes trabajan en plataformas, el riesgo es mayor porque los algoritmos son los que califican el ren-

dimiento de los trabajadores, su calificación y posibilidades de tener trabajo a futuro depende de esto, circunstancia que vulnerabiliza a las personas a soportar tratos inadecuados.

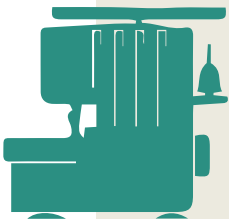
Finalmente la mayoría de trabajadores que tuvieron que adaptar sus puestos de trabajo a la virtualidad, reportan abusos como extensión de la jornada laboral, haber trabajado durante fines de semana, han visto afectados sus horarios de alimentación y pausas, presencia de muchas estrés y angustia por no cumplir debido a un contacto constante y desmedido del patrono, siendo las mismas redes sociales un espacio difícil de separar del dominio del ámbito laboral y facilitan el control de las personas, entre otras problemáticas que se requieren reglamentar.

El Convenio 190 promueve que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluido el ciberacoso, tengan una cobertura universal y se apliquen a todos los trabajadores con independencia de la modalidad de sus contratos o de su situación laboral. Dadas las características del ciberacoso y la dificultad para identificarse espacios físicos específicos donde se realiza, pues este en realidad está sucediendo “en cualquier momento” y “en cualquier lugar”, es necesario que la figura de “trabajador” y “mundo del trabajo” se entiendan de manera amplia, este es uno de los principales insumos del Convenio.

Brasil: violencia y acoso laboral en sectores mayoritariamente feminizados

En Brasil, el sector de la industria textil representa 1,5 millones de empleos directos y 8 millones de empleos indirectos y renta, al menos un 60% son mano de obra femenina, es el 2do. empleador más grande en la industria manufacturera (11.0% de los empleos), solo superado por alimentos y bebidas (juntos)⁶. Si bien los avances del movimiento feminista y de trabajadoras en este país han tenido un importante posicionamiento en los años recientes, la situación de represión de derechos y discriminación también se ha visto exacerbada por la crisis generalizada fruto del avance de políticas neoliberales del Gobierno de turno y de la situación de pandemia.

La Unión General de Trabajadoras/es de Brasil (UGT), es una central sindical fundada en el 2007, con la finalidad de coordinar, representar y defender los derechos de las personas trabajadoras, cuenta con una Secretaría de Género que viene acompañando procesos de organización y mejora de las condiciones de vida de las mujeres. Vilma, una costurera de San Pablo que milita en el sindicato, nos cuenta:



“Tengo la obligación de cumplir con al menos 1 hora extra de trabajo en la maquila, soy madre independiente de 2 niñas, aunque la propietaria de la empresa autorizó mi salida anticipada al horario de

trabajo, mi jefe directo me acosa constantemente, incluso hace comentarios como -floja, holgazana- en cuanto regresé de la maternidad y me separé de mi pareja él decía -a usted nadie se la soporta, usted es gorda”

En la UGT, vienen dando seguimiento a la violencia y acoso presente en sectores como la industria textil, en las zonas rurales o donde las comunidades dependen de la presencia de multinacionales y zonas francas, los abusos son continuos. Vilma agrega:

“En la pandemia tuve que trabajar en casa, desde que cerraron la guardería y la escuela, me sentí ansiosa con un ataque de pánico por perder mi trabajo, trabajaba más de 12 horas diarias para cumplir mis metas y no ser despedida. No tengo otra fuente de ingresos, los sindicatos podemos hacer más campañas para que se sepa que el acoso es un crimen”



⁶ Según la empresa encuestadora e investigadora de datos IEMI, Brasil.

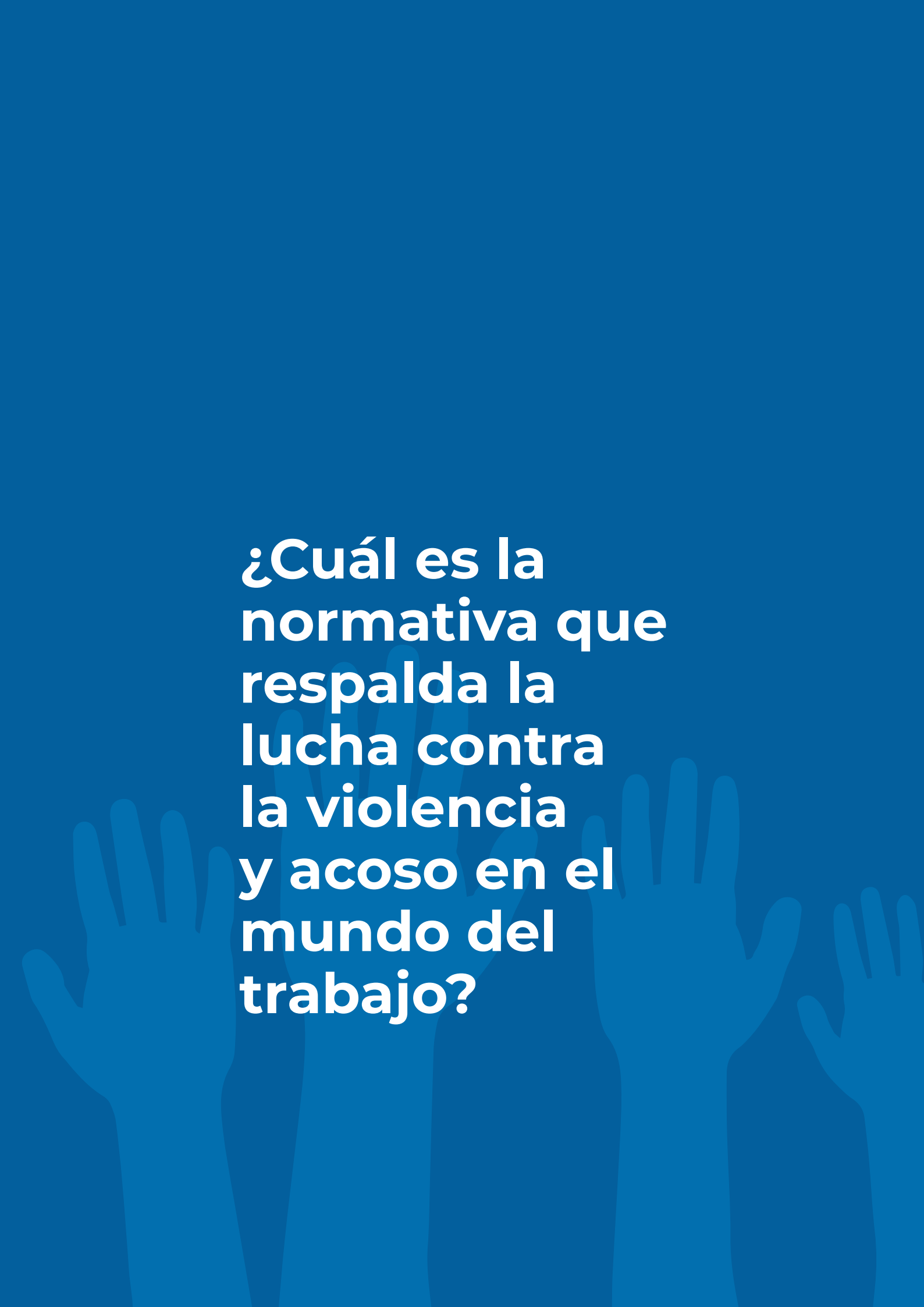
Según la OIT, el C190 y su Recomendación 206, incluye la protección de trabajadores:

- *en actividades de capacitación, pasantías y formación profesional;*
- *con contrato rescindido;*
- *en labores de voluntariado o que buscan trabajo;*
- *solicitantes de empleo; e*

“individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

El convenio abarca la violencia y el acoso producidos en el ámbito laboral: en los lugares en que se remunere a un trabajador, realice recesos para descansar o comer, o use instalaciones sanitarias, de lavado o de cambio de indumentaria; en los viajes, desplazamientos, programas de formación y eventos o las actividades sociales de índole profesional; en las comunicaciones mediante TIC relacionadas con el trabajo y en los lugares de alojamiento que proporcione el empleador; y en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.

**¿Cuál es la
normativa que
respalda la
lucha contra
la violencia
y acoso en el
mundo del
trabajo?**

The background of the image features a solid blue color. Overlaid on this background are several stylized, light blue silhouettes of human hands. The hands are positioned at various heights and angles, with some appearing to be raised in a gesture of protest, solidarity, or support. The overall composition is clean and modern, emphasizing the theme of collective action and advocacy.

¿CUÁL ES LA NORMATIVA QUE RESPALDA LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO?

El siguiente paso es reconocer cuales son los marcos legales con los que contamos para poder gestionar un mundo del trabajo más sano y equilibrado libre de violencia y acoso.

1. Existe un primer avance global que son las normas e instrumentos internacionales que nos brindan un primer marco de buenas prácticas y costumbres y que, aunque no son vinculantes, brindan a los países una referencia para estructurar sus marcos legales nacionales que si lo son.

Algunos de estos instrumentos son la Declaración de Filadelfia promulgada en 10 de mayo 1944, es la carta constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo y que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; así mismo otros instrumentos como:

Normas e instrumentos de organismos internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y sus recomendaciones (en sus siglas en inglés CEDAW, 1979, 1992, 2017)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial,
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT

- × Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) C111, 1958
- × Resolución Internacional de la Conferencia Trabajo Sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo, 1985
- × Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989
- × **Convenio sobre la violencia y el acoso, C190 y su Recomendación 206** en el 2019

¿Y por qué es importante el C190 y la R206?

Estas normas internacionales no solo abordan el tema de violencia y el acoso entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo, sino que extiende los parámetros de cobertura más allá del mundo del trabajo, lo que nos dota de una significativa herramienta de lucha. Este Convenio genera también importantes oportunidades para el desarrollo del diálogo social tripartito y brinda la posibilidad de generar garantías y condiciones favorables sobre el tema en el ámbito público y privado.

Uno de los elementos más valorables de estas Normas Internacionales es que circunscribe las relaciones laborales no solo a la oficina o del espacio físico de trabajo, sino que incluye todo el proceso y el conjunto de vínculos que se generan en torno a la producción de un bien o servicio, lo que implica abordar las relaciones sociales de trabajo; los trayectos, los procesos de reclutamiento, de capacitación, incluso cubriendo las desvinculaciones y previendo la situación especial de la pandemia con el teletrabajo.

Este Convenio además de reconocer la situación de violencia, considera las conductas de abuso, las amenazas, la violencia por razones de género, aplica las sanciones correspondientes la reparación por parte de la víctima y considera acciones para que estas conductas no se repitan el mundo del trabajo, es decir aborda la problemática desde una visión integral.

Hasta 2021, seis países han ratificado el Convenio 190: Argentina, Ecuador, Fiyi, Namibia, Somalia y Uruguay.

2. Basándose en estos convenios, normas y principios los países han dibujado un marco legal nacional con normativas que brindan oportunidades a las personas de luchar por sus derechos, es fundamental conocerlos y saber cuáles han sido ratificados por cada país. A continuación, veamos el estado de situación en la legislación nacional de cuatro países en la región:

	Guatemala	República Dominicana	Perú	Bolivia	Brasil
Constitución Política	<p>Artículo 4. Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.</p>	<p>2010: Nueva Constitución Política de la República</p> <p>En el art. 42,2 se condena la violencia intrafamiliar y de género en cualquiera de sus formas.</p>	<p>2004: Artículo 2. Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes.</p>	<p>2009: Artículo 15 de la Constitución Política del Estado. Consagra los derechos de todas las personas a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual.</p>	<p>ART. 5 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA FEDERATIVA DE BRASIL: Todos son iguales ante la ley, sin distinción de ninguna naturaleza, a los brasileños y extranjeros residentes en el país se les garantiza la inviolabilidad del derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad, en los siguientes términos</p>
Violencia infantil	<p>2003: Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia</p> <p>2015: Política Pública de Protección Integral y Plan de acción nacional a favor de la niñez y la adolescencia</p>	<p>1997: Ley 24- 97, que introduce modificaciones al Código Penal, el Código de Procedimiento Criminal y el Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes</p>	<p>2020: Decreto Legislativo 1470 que establece el actuar de las Unidades de Protección Especial y sus mecanismos para prevenir y atender la violencia hacia niñas, niños y adolescentes en riesgo o desprotección familiar.</p>	<p>2019: Ley N°1173, de abreviación procesal penal y de fortalecimiento de la lucha integral contra la violencia a niñas, niños, adolescentes y mujeres</p>	<p>1990: ley N° 8.069 prevé la protección integral de la niñez y la adolescencia.</p> <p>2015: La Ley 12.650 modificó los plazos de prescripción (plazo) contra el abuso sexual cometido contra niños, niñas y adolescentes, de modo que la prescripción solo entró en vigor después de que la víctima cumpliera 18 años, y el plazo de denuncia aumentó a 20 años.</p>
Violencia de género	<p>2016: Decreto Número 9-2016, Ley de Búsqueda Inmediata de Mujeres Desaparecidas</p> <p>2008: Decreto 22-2008. Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer</p> <p>1999: Decreto 7-99 del congreso. Ley de dignificación y promoción integral de la mujer.</p>	<p>2011: Ley que facilita el acceso a la Justicia de las mujeres víctimas de violencia</p> <p>2007: Código Penal: Define que constituye violencia contra la mujer toda acción o conducta pública o privada debido a su género, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico mediante el empleo de fuerzas física o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución.</p>	<p>2021: Ley 31.155 para establecer mecanismos de atención, prevención, erradicación y sanción del acoso contra las mujeres.</p>	<p>2016: Decreto Supremo N° 2935, Reglamento a la Ley N° 243, contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres</p> <p>2014: Decreto Supremo N° 2145, Reglamento de la Ley N° 348 "Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia".</p>	<p>2015: La Ley 13.104 modifica el Código Penal y establece el femicidio como circunstancia que tipifica el delito de homicidio. Además, también lo incluye en la lista de la Ley de delitos atroces. De esta forma, un delito de homicidio simple conlleva una pena de seis meses a 20 años, mientras que el femicidio -un homicidio calificado- puede llegar hasta los 30 años.</p>

Violencia doméstica o intrafamiliar	2000: Acuerdo Gubernativo 831. Establece el reglamento de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar de 1996.	2003: Ley 88-03, mediante la cual se instituyen en todo el Territorio Nacional las casas de acogida o refugios que servirán de albergue seguro, de manera temporal, a las mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia intrafamiliar o doméstica	2021: Decreto Legislativo 1470 para garantizar la atención y protección de las víctimas de violencia contra las mujeres y los integrantes de familia durante la emergencia del covid-19	2019: Decreto Supremo 3834, Crea el Sistema de Registro y Alerta Inmediata “Adela Zamudio” de la Fuerza Especial de la Lucha Contra la Violencia – FELCV y promover la especialización.	2006: ley N° 11.340 – Maria da Penha de Brasil: Ley que abarca la previsión de implementación de políticas para cohibir cualquier violencia doméstica y familiar contra mujeres. Crea mecanismos para frenar la violencia doméstica y familiar contra la mujer, prevé la creación de Tribunales de Violencia Doméstica y Familiar contra la Mujer; modifica el Código de Procedimiento Penal, el Código Penal y la Ley de Ejecución Penal; y hace otros arreglos.
	1996: Decreto 97-1996. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia familiar		2018: Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes de la Familia	1995: Ley 1.674 contra la violencia en la familia o doméstica	2021: Ley N° 14.188 – Define el programa de cooperación Señal Rojo contra la Violencia Doméstica como una de las medidas para combatir la violencia doméstica y familiar contra las mujeres, para modificar la modalidad de sanción por daño corporal simple cometido contra la mujer por razón de género femenino y crear el tipo penal de violencia psicológica contra la mujer.
			1993: Ley 26.260 de Protección frente a la Violencia Familiar		
Violencia sexual	2009: Decreto 09-2009. Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.	Artículo 47 del Código de Trabajo de la República Dominicana prohíbe a los empleados “ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes”.	2015: Ley N° 30.314 para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos	1999: Ley 2.033 de protección a las víctimas de delitos contra la libertad sexual.	2009: Ley N° 12.015: Modifica algunas normativas que prevén delitos atroces, de conformidad con el inciso XLIII del art. 5° de la Constitución Federal y deroga la Ley N° 2252, de 1 de julio de 1954, que trata de la corrupción de menores. 2012: Ley 12.737 define los delitos cibernéticos en Brasil. La legislación tipifica como delito los casos de invasión de computadoras, tabletas, teléfonos inteligentes, conectados o no a internet, que tengan como resultado la obtención, manipulación o destrucción de datos e información.
			2003: Ley 27.942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual.		2013: La Ley 12.845 ofrece ciertas garantías a las víctimas de violencia sexual, como la atención inmediata, el apoyo médico, psicológico y social, los exámenes preventivos y la provisión de información sobre los derechos legales de las víctimas.

Laboral y Discriminación	DECRETO NUMERO 81-2002: Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación.	Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 5-13) de fecha 15 de enero del 2013.	2000: Ley N° 27270 contra actos de discriminación	2010: Ley n° 045 contra el racismo y toda forma de discriminación	1943: Ley N.º 5.452, Aprueba la Consolidación de Leyes Laborales + Artículo 7 de la Constitución Federal de 1988.
	DECRETO NÚMERO 26-2001: Aprueba convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.		2017: ley n° 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	2011: Reglamento de Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, DS N° 762,	1989: Ley N.º 7.716: Define delitos resultantes de prejuicios raciales o de color.
			2017: Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Constitución Política del Estado, artículo 49 párrafo III tiene como finalidad además de proteger derechos laborales; el de garantizar la estabilidad laboral.	
Trata de personas y migrantes	2005: Decreto N° 14. Reforma el artículo 194 del Código Penal sobre la trata de personas.	2003: Ley 137-03 sobre el tráfico ilícito de migrantes y trata de personas	2016: Decreto Supremo 001, Reglamento de la Ley 28.950, "Ley contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes"	2012: Ley N° 263 de 31 de julio, Ley integral contra la trata y tráfico de personas	2017: Ley N° 13.445: Art. 1 Esta Ley establece los derechos y deberes de los migrantes y visitantes, regula su ingreso y estadía en el país y establece principios y lineamientos de políticas públicas para los emigrantes.

**¿Quiénes son
los principales
actores o aliados
de este proceso?**



¿QUIÉNES SON LOS PRINCIPALES ACTORES O ALIADOS DE ESTE PROCESO?

Luego de comprender como se manifiesta la violencia y cuáles son las herramientas legales tenemos al alcance, bien podemos interpretar lo mucho que resta por hacer para lograr erradicar la violencia y el acoso de nuestra sociedad y en el mundo del trabajo.

A continuación, el siguiente paso se trata de destacar las características y el rol determinante de algunos actores sociales en la promoción de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Conocer esto es fundamental para la incidencia del Convenio 190, la Recomendación 206 y la adopción de la normativa internacional que sea determinante para lograr este objetivo.

LOS SINDICATOS

¿Por qué son importantes? Tienen un papel activo que desempeñar en la promoción de la sensibilización acerca del proceso de ratificación y de aplicación del Convenio 190 y la aplicación de la Recomendación 206, como la organización social más grande y representativa de la clase trabajadora. La adopción de estos instrumentos fue una gran victoria para todo el movimiento sindical y principalmente las mujeres sindicalis-

tas que han luchado durante años para lograr una norma internacional que aborde por ejemplo la violencia de género en el mundo del trabajo.

¿Qué pueden hacer? Entre las principales acciones que las personas trabajadoras y sindicatos pueden realizar están:

- a. Seguimiento y control de la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- b. Exigir y vigilar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces 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:
- c. Colaborar en proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d. Prever y proponer sanciones, cuando se requiera, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

- e. Velar por que las víctimas de violencia y acoso por razón de género tengan acceso real a mecanismos seguros y eficaces de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y todo lo necesario.
- f. Reconocer los efectos de la violencia doméstica y colaborar en mitigar su impacto en el mundo del trabajo.
- g. Velar por que toda persona trabajadora pueda desvincularse de su trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.
- h. Velar por que la inspección del trabajo y todas las autoridades públicas pertinentes estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso. El Convenio también incluye en su ámbito de aplicación el papel fundamental que pueden desempeñar los trabajadores del sector público y privado en los mecanismos de aplicación.
- i. Fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y erradicar la violencia y el acoso.
- j. Incidir en mecanismos de diálogo, espacios estratégicos para debatir el tema y avanzar en políticas nacionales que promuevan la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo.



Kits de herramientas

Debido a la importancia del C190 y los alcances positivos que tendría para las personas trabajadoras, se han desarrollado materiales de análisis y estudio sobre este Convenio para facilitar los procesos de formación interna, incidencia, campañas y demás actividades que las organizaciones sindicales pueden realizar en torno a la búsqueda de la ratificación.

En los siguientes links y materiales se podrán encontrar desde formatos de cartas para la incidencia, metodologías de formación para talleres, estrategias de campañas y mucha información muy valiosa, veamos:

OIT

La **Organización Internacional del Trabajo** ha realizado diversos materiales audiovisuales para campañas informativas de redes sociales, poniendo en términos sencillos de que trata el Convenio, los temas que cubre y como abordar la violencia, estos recursos se pueden encontrar en el siguiente website:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_807471/lang-es/index.htm

CSI

La **Confederación Sindical Internacional** viene realizando una serie de materiales didácticos muy útiles que incluyen paquetes de recursos para redes sociales, material explicativo y formativo del Convenio, que significa, para qué sirve, los diferentes tipos de violencia y como afecta a las personas trabajadoras, todo desde el lenguaje y perspectiva del movimiento de trabajadoras/es. Además, posee material muy valioso sobre propuestas metodológicas para realizar talleres y espacios de formación y discusión con grupos interesados, formatos de notas de incidencia, boletines de avance de las campañas en los países y mucho más.

Se pueden encontrar estos materiales en los siguientes links:

<https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=es>

<https://www.ituc-csi.org/ratificarc190-kit-de-herramientas>

CSA

La **Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas** viene realizando esfuerzos de incidencia desde el 2018 con su campaña "Libres de violencia y acoso, ¡Ratificación Ya!" donde propone ideas interesantes sobre la importancia del Convenio para la región, pautas para el avance de acciones de incidencia y una guía explicativa, se encuentran los materiales aquí:

<https://csa-csi.org/campanas-vigentes/convenio-190/>

https://csa-csi.org/sdm_categories/convenio-190/

Federaciones Internacionales

Las **Federaciones Sindicales Internacionales** en conjunto y con la CSI han realizado un esfuerzo de complementar los materiales tan completos de campaña de la Confederación, aportando libros de actividades y materiales formativos sobre el Convenio, además de diferentes artículos, publicaciones y acciones en redes sociales para incentivar la acción del movimiento sindical mundial.

Se encuentran los materiales en los siguientes links:

<https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit-es>

<http://www.industrialunion.org/es/hagamos-campana-por-la-ratificacion-del-c190-de-la-oit>

<https://uniglobalunion.org/es/news/uni-lanza-una-campana-para-ratificar-el-convenio-c190-de-la-oit>

<https://publicservices.international/resources/news/190-razones-y-ms-para-ratificar-el-c190-de-la-oit-?id=10435&lang=es>

<https://idwfed.org/es/campana/c190>

<https://www.iuf.org/es/news/global-unions-against-violence-and-harassment/>

<https://www.ifj.org/es/centro-de-medios/noticias/detalle/category/press-releases/article/sindicatos-mundiales-presentan-un-manual-para-la-campana-para-erradicar-la-violencia-y-el-acoso-labo.html>

LOS MOVIMIENTOS SOCIALES

¿Por qué son importantes? Las organizaciones no gubernamentales y los movimientos sociales son pilares para la reconstrucción de una sociedad más justa y equitativa, se caracterizan por el deseo y el compromiso de ejecutar y procurar formas efectivas para promover el cambio social y un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Muchas organizaciones sociales y de mujeres llevan años trabajando el tema de violencia de manera global, así como violencia en el mundo laboral. Hoy día, muchas mujeres aún no están en el sindicato pero si están organizadas en movimientos de mujeres muy proactivos. Los sindicatos y los movimientos sociales son aliados estratégicos mutuos, y en conjunto con

toda la sociedad civil, tienen una importante motivación para generar sinergias en favor de la defensa de sus agendas, luchas y trabajo para lograr una implementación del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206.

¿Qué pueden hacer? Existen muchísimas formas en las que los movimientos sociales pueden apoyar, algunas pueden ser:

- a) Apoyar y desarrollar campañas de difusión y ratificación del Convenio, para que la existencia e importancia del instrumento sea conocido por toda la sociedad, por ejemplo, visibilizando el tema de violencia y acoso a través de denuncias, iniciativas de sensibilización y acceso a quejas o apoyo jurídico y psicológico;

- b) Incidir como grupo de presión para los gobiernos sobre la importancia de la ratificación; incluyendo el tema en su agenda de incidencia política;
- c) Apoyo en la formulación de estrategias de implementación
- d) Formación y capacitación de las personas trabajadoras sobre derechos y deberes, así como de agendas importantes para la lucha contra la violencia y acoso
- e) Colaboración con asesoría técnica y jurídica para los sindicatos
- f) Trabajo en alianza con los sindicatos sobre el control político para gobiernos y empleadores
- g) Protección a víctimas y testigos, acompañamiento jurídico, así como el desarrollo de otros servicios dirigidos a las mujeres y grupos vulnerables víctimas de violencia y acoso;

LOS GOBIERNOS

¿Cuál es su papel? Con estos instrumentos internacionales, los ***Estados son los principales responsables*** que podrán promulgar leyes, promover y aprobar políticas públicas y mecanismos para impedir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ***promover el diálogo social tripartito***, proteger a los trabajadores y determinar remedios para las víctimas, siempre con una perspectiva transversal de género.

Además, los Gobiernos deben reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; identificar mediante un verdadero diálogo social, los sectores u ocupaciones y las modalida-

des de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso.

El Convenio insiste en la responsabilidad de los Estados de garantizar y promover la libertad sindical y la negociación colectiva en su legislación, como dos requisitos previos esenciales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio exige que las leyes, reglamentos y políticas incluyan garantías en materia de igualdad y de no discriminación y que tengan en cuenta que la violencia y el acoso afectan manera desproporcionada a las mujeres y a otros grupos vulnerables.

LOS EMPLEADORES

¿Cuál es su papel? Son un actor determinante en la prevención de la violencia y el acoso, así como en la dimensión cultural y social de las violencias en el mundo del trabajo y la integralidad de acciones que se requieren para generar cambios, en alianza con trabajadores y otros actores sociales. El compromiso del sector privado es clave para la erradicación de la violencia en el ámbito laboral, y es transformador al momento de poner en marcha estrategias de prevención.

Es importante que desde el sector social y sindical se realice el debido control político de las empresas, sus tendencias, opiniones y acciones para formular las estrategias de acción acorde a esto, así como insistir en propiciar un diálogo social con apoyo de los Gobiernos e intentar incluir estos compromisos y perspectivas en los convenios colectivos.

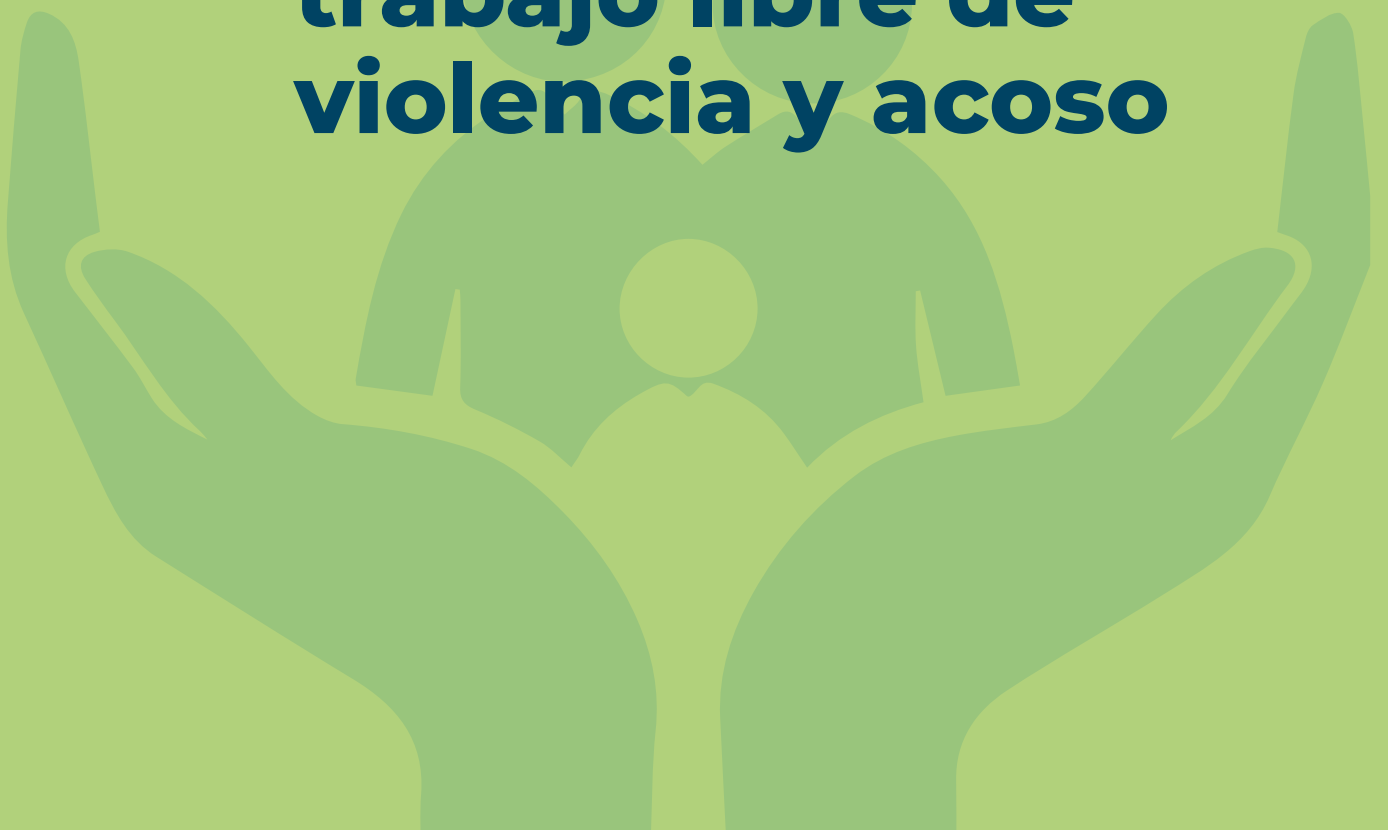
¿Qué pueden hacer? En el Convenio 190 se definen claramente los deberes de los empleadores, algunas de las mencionadas son:

- a) Adoptar y aplicar una política deseada relativa a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en conjunto con las personas trabajadoras y las organizaciones de sindicales.
- b) En todo proceso tener en cuenta siempre la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la promoción de la igualdad y la no discriminación en la empresa y en el abordaje de población migrante.
- c) Siempre adelantarse a identificar y prevenir los peligros y evaluar

los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus sindicatos.

- d) Proporcionar a los trabajadores y todas las personas o grupos interesados, de forma accesible y según se vaya requiriendo, las orientaciones, los recursos, la formación u otras herramientas 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, de la empresa y de otras personas o entidades involucradas en las relaciones laborales, siempre con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.

**Protección
Social para
promover un
mundo del
trabajo libre de
violencia y acoso**



PROTECCIÓN SOCIAL PARA PROMOVER UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

En WSM, la CSC y la Red INSP!R defendemos que la violencia y el acoso son inaceptables en cualquier lugar y en cualquier momento, en tiempos de prosperidad o de crisis este es un principio en el que debemos recalcar e insistir en la región, muchas personas trabajadoras no se consideran sujetas merecedoras de respeto, como hemos mencionado esta vulnerabilidad hace propensas a las personas a sufrir violencia y acoso, el COVID-19 ha sido un triste recordatorio.

A consecuencia de la pandemia los primeros empleos afectados fueron los de las mujeres por el impacto que el COVID-19 causó en las áreas que mayoritariamente emplean este sector. El Convenio 190 no solo promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud.

Otros grupos vulnerables como las juventudes, los grupos indígenas y afrodescendientes, las personas migrantes han visto considerablemente afectadas sus vidas durante esta crisis y esto se debe precisamente a la evidente des-

igualdad que ya de por sí existía antes del COVID-19.

Entre las consultas realizadas a las organizaciones sociales de la red INSP!R, encontramos el testimonio de Melinda, una mujer adulta mayor, afro y desplazada de la zona rural a la capital de la República Dominicana, y esta evidencia la cruel realidad de las mujeres trabajadoras que aquí resaltamos.

Melinda nos comparte

“luego de 10 años de trabajar de sol a sol como cocinera para un centro de salud, tuve que pasar por un procedimiento quirúrgico en mi cabeza, cuando regresé al trabajo fui despedida porque según mis empleadores no rendiría igual y me quede sin trabajo en tiempo de pandemia. Ahora estoy sin empleo y sin sustento para mis hijos, el confinamiento fue muy difícil y ahora no tengo muchas opciones”



En este proceso de reconstrucción, donde las sociedades y personas están demostrando la resiliencia, se abre una oportunidad para generar cambios estructurales y sociales, en favor de mejorar las condiciones para todas las personas, sin distinción. Por ello, la verdadera puesta en práctica de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT mencionadas al inicio de esta guía, pero principalmente las que enfatizamos sobre la violencia y el acoso contribuirá en buena medida en lo que respecta a la consecución, por ejemplo, de la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo centrado en el ser humano, y el logro de **los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030**.

Es por ello, que de común acuerdo los organismos internacionales, movimientos sociales y gobiernos coinciden en la importancia de invertir en políticas públicas para fortalecer la protección social, pues esta contribuye a desarrollar el pleno gozo de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). Desde WSM, la CSC y la Red INSP!R creemos en esta

necesidad y trabajamos en la incidencia para invertir en redes de protección social eficientes pueden resultar en reducción de la pobreza y la desigualdad, promueven acceso más alcanzable a servicios públicos de calidad como salud, educación, la alimentación, las pensiones y el cuidado; también el logro de ciertos niveles dignos de ingreso, programas de seguro social sostenibles ayudan a disminuir el impacto de las crisis en los hogares, empoderar mujeres y romper ciclos de pobreza en niñas/os y adolescentes.

Adicionalmente, el Banco Mundial, CEPAL y OIT concuerdan en que, luego de enfrentar crisis económicas y durante épocas normales el acceso a mercados laborales de calidad es fundamental para reducir la pobreza y promover la prosperidad. Todos los países, se enfrentan a múltiples desafíos para crear y mantener oportunidades empleo decente para sus habitantes, para ello es necesario asegurar que las personas estén dotadas con las habilidades, capacidades y conocimientos adecuados para el mercado laboral y que reciban la formación pertinente.

En conclusión, desde **WSM**, la **CSC**, la **Red INSP!R** y sus organizaciones miembros en América Latina y el Caribe creemos en la urgencia que todos los actores incluyendo los gobiernos, los empresarios, los organismos internacionales, los movimientos sociales y sindicatos realicen alianzas estratégicas.

Como último paso, desde las organizaciones debemos fomentar una agenda de recuperación que garantice un mundo del trabajo libre de violencia y acoso que incluya:

Fortalecimiento de los Sistemas de Protección Social universales como medida de redistribución de la riqueza y fomento de la calidad de vida para todas y todos

Seguimiento a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

Ratificación e implementación del C190 y su Recomendación 206, así como todas las NIT e instrumentos internacionales que brindan un apoyo y punto de partida fundamental

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, OIT
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019, OIT
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- DIAGNÓSTICO SOBRE ECONOMÍA INFORMAL: Énfasis en el sector comercio de los países del norte de Centroamérica: El Salvador, Honduras y Guatemala, OIT
http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_752182.pdf
- TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN REPÚBLICA DOMINICANA: Retos y desafíos en el contexto del covid-19, ONE
<https://www.one.gob.do/media/mk3b3sy0/trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado-en-rd-retos-y-desaf%C3%ADos-en-el-contexto-del-covid-19.pdf>
- Perú-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19: BID
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>
- Brasil: leyes y servicios que protegen a las mujeres víctimas de violencia de género
<https://brazil.unfpa.org/pt-br/news/conheca-leis-e-os-servicos-que-protectem-mulheres-vitimas-de-violencia-de-genero>
<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>
- Mini Guía C190 y R206: CSI
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_es.pdf

- Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso: El rol de los sindicatos, OIT
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749792.pdf
- Ciberacoso en Bolivia
<https://plan-international.org/es/news/2020-10-05-46-de-las-ninas-en-bolivia-afirman-haber-sentido-acoso-en-linea>
<https://internetbolivia.org/nuestra-prehistoria/>
- Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC, OIT
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_736237.pdf
- Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239603.pdf
- Sistemas de Protección Social, Banco Mundial
<https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview#1>
- Protección social y COVID-19
<https://www.cepal.org/es/proyectos/proteccion-social-covid-19>
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190): 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma, OIT
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_746186.pdf
- Entrevistas telefónicas realizadas a miembros de las organizaciones de la red INSP!R en Guatemala, República Dominicana, Perú, Bolivia y Brasil.

INSPIR

América Latina y el Caribe

Red por el derecho
a la protección social

Esta guía propone una ruta de acción ante el contexto complicado al que nos enfrentamos las más de 600 millones de personas que vivimos en América Latina y el Caribe, para promover espacios de oportunidades y redes que permitan la construcción de lugares de trabajo sin violencia y acoso, para ello le proponemos al lector al menos un punto de partida, puntos clave y algunas informaciones importantes, entre ellas la necesidad de incidir para la consecución de la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206 en los respectivos países de la región.



wsm_latam



www.wsm.be/es/



Red INSPIR América Latina y El Caribe



www.inspir.global