



HECHO PARA ESTE MOMENTO

Cómo el Convenio 190 de la OIT aborda la violencia basada en el género y el acoso en el mundo del trabajo durante el COVID-19 Pandemia y más allá



Publicado noviembre 2020 por el Centro de Solidaridad

Autoras: Cassandra Waters y Robin Runge

Colaboradoras: Nour Abdel-Ghani, Tula Connell, Nkechi Odinukwe, Maria Elena Sabillón Paz y Alexis De Simone Pereira

Diseño: Deepika Mehta

© Copyright por el Centro de Solidaridad 2020

Todos los derechos reservados.

Foto de portada: Centro de Solidaridad/Nkechi Odinukwe

Tabla de contenidos

Resumen ejecutivo	4
Comprensión de la violencia basada en género y acoso en el mundo del trabajo y por qué ha aumentado durante la pandemia de COVID-19	6
Cómo el Convenio 190 previene y aborda el aumento de la violencia y acoso basado en género en el mundo del trabajo	11
El Convenio 190 previene y aborda todas las formas de violencia y acoso basada en género en el mundo del trabajo	11
El Convenio 190 Protege a las personas trabajadoras más vulnerables de la violencia y acoso basado en género	13
El Convenio 190 previene y aborda la violencia de género y el acoso en todo el 'mundo de trabajo'	14
El Convenio 190 previene la violencia de género de terceros en el mundo del trabajo	15
El Convenio 190 aborda el poder colectivo para prevenir y abordar la violencia y acoso basado en género a través de la organización de trabajadoras y trabajadores	15
Recomendaciones	17
Conclusión	19



Resumen ejecutivo

EL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (“Convenio 190”) es el primer tratado mundial y vinculante que reconoce el derecho fundamental a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Ese derecho está amenazado de nuevo por la desigualdad, la pobreza y la inestabilidad social causada por la pandemia COVID-19 que deja a las personas trabajadoras, particularmente las mujeres, LGBTQ+ y otros trabajadores marginados, en mayor riesgo de violencia de género y acoso en el mundo del trabajo.

Las mujeres trabajadoras y sus aliados de diferentes sectores y países hicieron campaña durante más de una década para lograr la adopción del Convenio 190, complementado por la Recomendación 206, y lucharon para garantizar que reflejara sus experiencias vividas. Como resultado de la organización e incidencia, el Convenio 190 utiliza un enfoque feminista interseccional¹ que se dirige a las causas profundas de la VABG, incluyendo las múltiples intersecciones entre discriminación, relaciones de poder y acuerdos de trabajo precarios. Las y los trabajadores de todo el mundo abogando por la ratificación por parte de los gobiernos y la aplicación por parte de los empleadores y los sindicatos. Su trabajo nunca ha sido tan crucial, ya que la pandemia ha puesto de manifiesto cómo estas causas profundas socavan la seguridad de las personas trabajadoras, la igualdad y la democracia.

El Convenio 190 reconoce cómo se estructura el trabajo en la actualidad, protegiendo a las trabajadoras y los trabajadores generalmente excluidos de la protección laboral, incluidos los que laboran bajo acuerdos de trabajo no estándar, en la elaboración de zonas y en la economía informal. Las trabajadoras en empleos precarios han quedado sin empleo durante la pandemia, y la mayoría no califican para beneficios de desempleo o medidas de asistencia de emergencia, haciéndolas particularmente susceptibles a la presión por favores sexuales y otro tratamiento denigrante para conseguir o mantener un trabajo.

El Convenio 190 describe cómo los gobiernos y los empleadores pueden abordar los factores de riesgo sectores y ocupaciones específicos. Esto protegería a los y las trabajadoras de primera línea durante la pandemia, como las enfermeras y otros trabajadores de la salud que se enfrentan a un mayor abuso

físico y psicológico, y a las trabajadoras domésticas, que experimentan avances sexuales no deseados, agresión física y violación a manos de sus empleadores.

El Convenio 190 protege todo el mundo del trabajo, no sólo el lugar de trabajo físico. Este refleja las formas cambiantes en que se realiza el trabajo, protegiendo contra toda la VABG vinculada al trabajo, viviendas privadas cuando el trabajo se lleva a cabo allí, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y el viaje diario hacia y desde el trabajo. Esto es particularmente relevante durante la pandemia, ya que las trabajadoras reportan un aumento del acoso en aumento de la violencia sexual en los espacios públicos.

El Convenio 190 reconoce el poder transformador de la organización de las y los trabajadores. La importancia de los sindicatos se ha vuelto especialmente claro durante la pandemia, a medida que las y los trabajadores luchan por exigir seguridad y respeto en el trabajo. La VABG se utiliza como una herramienta de opresión para silenciar la voz de las trabajadoras. El Convenio 190 reconoce que las personas mejor situadas para diseñar medidas efectivas para abordar la VABG en el trabajo son las trabajadoras más afectadas por ella, y prevenir la VABG requiere abordar su presencia insidiosa dentro de los lugares de trabajo y las sociedades, que sólo se puede lograr a través de la organización y el poder colectivos.

El Convenio 190, complementado por la Recomendación 206, proporciona un marco eficaz y amplio sobre cómo diseñar políticas y leyes que prevengan y aborden la VABG en el mundo del trabajo. Lo hace por medio de una definición clara de VABG, exigiendo un alcance integral de protección que se aplique a todas las formas de abuso y a las personas trabajadoras más vulnerables, trazando las responsabilidades que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores comparten, y haciendo hincapié en la importancia de la organización de las trabajadoras y los trabajadores.

El informe identifica medidas concretas para abordar y prevenir la VABG en el mundo del trabajo:

- ▶ Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos pueden trabajar juntos para ratificar y aplicar las protecciones críticas en el Convenio 190 y la Recomendación 206, para abordar el aumento de la violencia de la violencia de los dos países debido a la pandemia, y garantizar lugares de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
- ▶ Los gobiernos pueden ratificar y aplicar el Convenio 190 y la Recomendación 206, trabajar con los sindicatos y los empleadores para desarrollar enmiendas integrales e inclusivas a la legislación nacional y requerir la recolección de datos sobre la VABG en el mundo del trabajo para ser tomado en cuenta en la formulación de legislación y políticas públicas.
- ▶ Los empleadores pueden apoyar públicamente la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206, y negociar con los trabajadores y los sindicatos para aplicar las obligaciones de los empleadores en virtud del Convenio 190 y Recomendación 206 a lo largo de su cadena de suministro.
- ▶ Los sindicatos pueden seguir construyendo diversas coaliciones nacionales para abogar por la ratificación y la aplicación del Convenio 190 y la Recomendación 206, negociar protecciones con los empleadores en acuerdos de negociación e incorporar el marco del Convenio 190 en las políticas internas sindicales.



Comprensión de la violencia basada en género y acoso en el mundo del trabajo y por qué han aumentado durante la pandemia de COVID-19

La violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo es un abuso de poder, una de las violaciones de los derechos humanos más prevalentes y, no obstante, ocultas, siendo un obstáculo principal para lograr la igualdad de género². Dicha violencia afecta a decenas de millones de personas trabajadoras de todas las identidades de género y en todos los sectores y ocupaciones. Causa daño físico, psicológico, social y económico, y socava la seguridad económica y la plena e igualitaria participación en el empleo y la sociedad³. Tiene enormes costos para las empresas y comunidades, a menudo pasados por alto, y socava el crecimiento económico⁴.

La VABG es violencia y acoso dirigidos a una persona debido a su género o sexo real o percibido, y la violencia y el acoso que afecta a personas de un género o sexo de manera desproporcionada, incluyendo, pero no limitado, al acoso sexual⁵. Las mujeres son desproporcionadamente victimizadas pero cualquier persona puede ser víctima, particularmente personas LGBTQ+, o quienes son parte de otros grupos que no se ajustan a las expectativas sociales dominantes sobre el género. Otras formas de discriminación basada en la identidad intersectan para poner a ciertas personas trabajadoras en mayor riesgo de VABG.

La VABG en el mundo del trabajo incluye violación, agresión sexual, avances sexuales no deseados y otras formas de acoso. También puede tomar la forma de abuso físico o psicológico basado en la identidad de género, incluyendo el acoso escolar, el *mobbing*, los estereotipos ofensivos de género y los comentarios degradantes, por ejemplo, un supervisor que llama a las trabajadoras de forma inferior o hace declaraciones homofóbicas o transfóbicas. Estas formas de acoso no se sexualizan, pero están arraigadas en la discriminación por género.

El abuso a menudo ocurre en el lugar de trabajo, pero también tiene lugar en otros espacios que están vinculados al trabajo, por ejemplo, en el correo electrónico, en eventos relacionados con el trabajo o en el viaje diario al trabajo.

Los perpetradores de la VABG son a menudo supervisores que abusan de su poder sobre los subordinados, pero también pueden ser compañeros de trabajo que abusan de otras compañeras de trabajo, o personas con que las trabajadoras entran en contacto, como clientes, compradores, funcionarios públicos y miembros de la comunidad.

La pandemia COVID-19 ha causado una inestabilidad social y económica generalizada⁶, lo que ha aumentado el riesgo de violencia y acoso contra las mujeres y otros trabajadores marginados en el mundo del trabajo⁷. Ha exacerbado la opresión preexistente y persistente, incluido el crecimiento del trabajo precario, la discriminación por cuestiones de género y el uso de violencia y acoso para impedir que los trabajadores marginados se organicen para abordar la pobreza y la exclusión de las leyes y protecciones sociales.

La pandemia aumenta el riesgo de estigmatización, discriminación y violencia contra los grupos marginados en la sociedad, particularmente porque estos grupos marginados frecuentemente se convierten en chivos expiatorios de la propagación del virus, y los supervisores, compañeros de trabajo y miembros del público llevan estos prejuicios al mundo del trabajo⁸. Este incluye mujeres, individuos LGBTQ+,⁹ inmigrantes, minorías raciales y étnicas, personas con discapacidad¹⁰ y las personas que no se ajustan a las expectativas dominantes sobre el género¹¹.

Las mujeres están sobre-representadas en muchas ocupaciones “esenciales” donde las personas que laboran se han visto obligadas a continuar durante la propagación de COVID-19. Por ejemplo, las mujeres representan más del 70 por ciento del sector de cuidados sanitarios en todo el mundo¹², donde han estado expuestas a tasas más altas de VABG en el trabajo, inclusive incidentes de proposiciones sexuales a cambio de acceso a un equipo de protección personal adecuado¹³. Las personas trabajadoras en puestos orientados a servicios experimentaron tasas desproporcionadamente altas de VABG en el trabajo antes de la pandemia¹⁴, incluyendo de pacientes, clientes y otros terceros. La pandemia ha aumentado el estrés y otros factores de riesgo, lo que conduce a un aumento de la VABG en el mundo del trabajo. Por ejemplo, las trabajadoras de la salud en China han denunciado haber sido acosada y atacada físicamente en el trabajo, mientras que las trabajadoras de la salud en Honduras, México y Singapur han sido atacadas e incluso asesinadas en espacios públicos y en sus viajes diarios al trabajo¹⁵.

CARGADORA DE MERCADO ACOSADA DIARIAMENTE EN EL TRABAJO, EN EL VIAJE DIARIO

Mi nombre es Amoke Eze Musa*. Trabajo como como ala baru (cargadora de mercado) en Lagos, Nigeria, ayudando a transporte de cargas hacia y desde vehículos y para los clientes. Mi casa está a unos 50 kilómetros (30 millas) del mercado, pero mi marido fue despedido, y yo no podía ver a mis hijos morir de hambre.

En el mercado, experimento acoso sexual por parte de los hombres dueños de las tiendas. Algunos se me acercan y me proponen reunirme con ellos en un hotel, diciendo que me ayudarán a encontrar un trabajo mejor. Hay días que simplemente no quiero ir a trabajar, pero debo alimentar a mi familia. No denuncio a estos hombres porque no quiero perder su patrocinio. Negocio mi sueldo diario con ellos, que muchas veces es muy poco.

He experimentado una gran cantidad de acoso sexual mientras intentaba llegar a casa en el autobús público. Hombres extraños que toquen mi pecho o glúteos. Me siento sucia para cuando me baje. Desearía no tener que tomar el autobús a casa, pero no puedo caminar ya que la distancia es demasiado lejos.

Durante el pico de COVID-19 en Lagos se permitió que todos los mercados de alimentos percederos permanecieran abiertos y nos permitieron trabajar, pero tenía miedo de tomar el autobús por la noche debido a los altos incidentes de violación y la violencia sexual en las calles. Sentí que era más seguro iniciar un pequeño negocio de verduras dentro de mi vecindario en lugar de arriesgarme a ser violada o abusada en la carretera. Mi familia sufría mucho. Con el levantamiento de las restricciones sanitarias ahora estoy de vuelta a mi trabajo, pero todavía tengo que pensar en cómo estar segura. Estos incidentes son casi una parte normal de mi viaje diario.¹⁶

*Nombre cambiado para proteger la confidencialidad.

Las trabajadoras domésticas, la mayoría de las cuales son mujeres, experimentaron tasas más altas de la VAGB durante la pandemia¹⁷. Las trabajadoras domésticas suelen ser miembros de las comunidades étnicas más excluidas en sus sociedades, y corren un mayor riesgo de explotación y abuso, incluida la VAGB en el trabajo, debido a xenofobia, racismo y sexismo¹⁸. Carecen de protecciones legales laborales en el empleo en la mayoría de los países, trabajan en aislamiento, frecuentemente dependen de los empleadores para alojamiento y la comida, así como sus salarios, y muchas son migrantes aún más vulnerables por la falta de ciudadanía. Un estudio realizado en Sudáfrica durante la pandemia encontró que las trabajadoras domésticas experimentaron un aumento de la VAGB en el mundo del trabajo, en particular por parte de los jefes de hogares que los contrataron. Los empleadores se expusieron, mostraron pornografía, exigieron favores sexuales, y las trabajadoras domésticas fueron víctimas de violaciones y agresiones sexuales a tasas más altas¹⁹. Las trabajadoras relataron que fueron despedidas cuando rechazaron las demandas de sexo, sin ningún lugar a donde ir en medio de la pandemia²⁰. Encuestas realizadas por la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos (IDWF por sus siglas en inglés) de trabajadoras domésticas que viven en su lugar de trabajo en todo el Medio Oriente y las Américas encontraron que la violencia psicológica, física y sexual aumentó durante la pandemia²¹. Por ejemplo, una trabajadora doméstica en México informó que su empleador comenzó a tocarla una vez que empezó a realizar su trabajo desde casa²².



El aumento de la inseguridad económica, incluido el aumento del desempleo, es un factor de riesgo para la VAGB en el trabajo porque hace que las personas trabajadoras dependan más de sus trabajos y son menos capaces de denunciar conductas abusivas. Las mujeres, en particular las mujeres migrantes, han sido desproporcionadamente afectadas por la pérdida de puestos de trabajo²³, incluyendo la destrucción de la economía informal en muchos países y despidos en sectores en que las mujeres son la mayoría de la fuerza de trabajo, como el sector de la ropa²⁴. Los empleadores en las fábricas de ropa en Centroamérica se aprovecharon de las restricciones a la pandemia para despedir ilegalmente a trabajadores con problemas de salud vistos como una carga a la empresa, en particular focalizaron en las mujeres embarazadas, de baja por maternidad y trabajadores mayores²⁵.

Las mujeres trabajan desproporcionadamente en empleos precarios, carentes de contratos u otro reconocimiento formal su situación laboral, y por lo tanto están excluidas de las limitadas protecciones jurídicas que abarcan algunas formas de la VAGB en el trabajo y de las protecciones sociales, como la atención de la salud y asistencia económica, si pierden su empleo²⁶. Esto deja a las mujeres más vulnerables a la VAGB. Por ejemplo, ha habido despidos masivos en el sector de la palma en Liberia debido a los impactos económicos de la pandemia, y las trabajadoras informan que los supervisores han exigido sexo a cambio de mantener su trabajo²⁷. En respuesta a informes de alto perfil de agresión sexual contra trabajadoras de la confección de ropa durante la pandemia, las trabajadoras de la confección en Bangladesh tomaron las calles para exigir mayor protección en el lugar de trabajo, incluida la ratificación del Convenio 190²⁸.

TRABAJADORA DE ROPA DE DHAKA DESPEDIDO DESPUÉS DE RECHAZAR LOS AVANCES SEXUALES

Mi nombre es Salma*. Trabajé como operador de máquinas de coser en Dhaka, Bangladesh, por más de nueve años. Me despidieron durante la pandemia después de experimentar acoso basado en el género en el trabajo. El problema comenzó hace un año, cuando mi supervisor de producción comenzó haciendo avances sexuales. Le dije que no estaba interesada, pero continuó, incluso llamándome después del trabajo y los fines de semana. Sabía que, si lo denunciaban, la gerencia tomaría represalias contra mí en lugar de detenerlo.

Cuando mi supervisor se dio cuenta de que no aceptaría sus avances, empezó a criticar mi trabajo. Cuando la pandemia comenzó en abril, la fábrica comenzó a despedir a más trabajadores, y mi carga de trabajo aumentó. En junio de 2020, me dieron una nueva tarea compleja. Mi supervisor empezó a criticar mi trabajo. Me empujó por la fuerza y me caí al suelo. Luego me llevó a la casa del gerente de producción oficina, donde me acusó de ser insubordinada y no cumplir con mi objetivo de producción. El gerente me dijo que renunciara. Sabía que, si renunciara, no recibiría ningún beneficio, así que me negué. Ellos me obligaron a salir de la fábrica sin pagarme mis cuotas y otros beneficios.

Presenté una queja y luego hui de Dhaka. Me temo que la administración de la fábrica me hará daño por la queja. El mercado laboral es terrible en este momento debido a esta pandemia y no puedo encontrar trabajo, tendré que buscar en otro lado porque no puedo regresar a Dhaka. Después de casi 10 años, lo único que conseguí trabajo en la fábrica fue indignidad.²⁹

*Nombre cambiado para proteger la confidencialidad.

Los cambios en los lugares y condiciones de trabajo han creado nuevas formas invasivas para que los perpetradores ejercen la VABG en el mundo del trabajo. En Nigeria, una persona de mantenimiento de oficina fue violada por su supervisor, utilizó COVID-19 como pretexto para que limpiara su oficina en un momento irregular en el que otras personas no estaban presentes³⁰. En el Reino Unido, las trabajadoras denuncian que los perpetradores se presentan en su casa o han utilizado sus números de teléfono para continuar el abuso³¹. Como muchas empresas se han desplazado al trabajo remoto, las trabajadoras pueden estar en mayor riesgo de exposición al tratamiento degradante en línea, ya que hay una mayor oportunidad de contacto y menos vigilancia³². Por ejemplo, muchos lugares de trabajo en la India reportaron un aumento del acoso en línea³³. Trabajadoras en el Reino Unido se les dijo que se pusieran más maquillaje o “vestir más sexy” durante las videoconferencias³⁴. Investigadores en Australia y una defensora de derechos en Italia llegaron a la conclusión de que el acoso en línea era más difícil de abordar, ya que hay menos vigilancia, incluida la reducción de las oportunidades en que otras personas en el lugar de trabajo sean testigos de la mala conducta y que hay menos acceso a estructuras de apoyo formales e informales³⁵.

Los cierres fronterizos han afectado negativamente a las trabajadoras migrantes en particular, atrapadas con los perpetradores que utilizan COVID-19 como un “medio de control coercitivo”³⁶. Se ha utilizado la vigilancia policial y restricciones a las operaciones comerciales para acosar a las y los trabajadores marginalizados, particularmente en el sector informal³⁷. Por ejemplo, las mujeres indígenas en Chile han denunciado haber sido detenidas e impedidas de entrar a mercados que los vendedores ambulantes no indígenas pudieron utilizar³⁸. Una encuesta realizada por WEIGO de personas trabajadoras de toda África, Asia y las Américas constataron que “el acoso policial de las personas trabajando en el sector informal se daba en todas las regiones que dan lugar a la confiscación de bienes, multas o violencia física y abuso”³⁹.

TRABAJADORA DE COMUNICACIONES HONDUREÑA DESPEDIDO TRAS PRESIONAR CONTRA EL ACOSO

Mi nombre es Daniela*. Empecé a trabajar para una empresa de comunicaciones en Honduras hace un año, como artista de voz en off. Empecé a recibir atención no deseada del dueño de la empresa antes de incluso terminar con el entrenamiento. Me llamaba a su oficina para hacerme preguntas personales y comentario en mi cuerpo. Traté de encogerme de hombros y de un trabajo.

La situación se empeoró una vez que comenzó la pandemia. El propietario dejó de entrar en la oficina, pero en lugar de escapar de su atención, terminé recibiendo llamadas telefónicas de él que a veces fue durante horas. Confíe en algunos colegas, que me advirtieron que tenga cuidado.

Me asignó un nuevo proyecto, y me instruyó que tenía que presentar la narración con un tono sensual. Me dijo que tenía que trabajar en mis habilidades vocales, y me dijo que me iba a entrenar. Entonces comenzó a darme textos eróticos para leer para él por teléfono y preguntando si me gustaban, fue despertado por ellos, o imaginado mí mismo en las historias, diciendo que lo hizo. Después de unos días, le dije él esto no era profesional y tuvo que parar. Se enojó y colgó. Sólo unas horas más tarde, recursos humanos me llamó y me dijo que el propietario les había ordenado despedirme, a pesar de que este no era el procedimiento normal para las terminaciones en la oficina.

Pensé en tratar de quejarme, pero todo ocurrió por teléfono, no tengo pruebas, y tengo 22 años al principio de mi carrera. Este hombre ha estado en el campo por más de 30 años y es muy influyente, podría causarme problemas.

*Nombre cambiado para proteger la confidencialidad.



Cómo el Convenio 190 previene y aborda el aumento de la violencia y acoso basado en género en el mundo del trabajo

En junio de 2019, la OIT adoptó el Convenio 190 complementado por la Recomendación 206, el primer tratado vinculante para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género⁴⁰. Esto representa una gran victoria para el movimiento obrero mundial, que lanzó una campaña para poner fin a la VABG en el mundo del trabajo y abogó con éxito a que la OIT iniciara un debate normativo en 2014. La campaña precedió a el movimiento #MeToo que se relanzó en 2017 y ganó más tracción y visibilidad mientras la demanda para abordar la VABG en el lugar del trabajo recibió una mayor atención de los medios de comunicación y el escrutinio público.

La OIT es la única entidad de las Naciones Unidas que es tripartita, es decir, funcionarios gubernamentales y representantes de trabajadores y empleadores se dedican a negociar las normas laborales internacionales. Mujeres y trabajadores LGBTQ+ de diversos sectores y países conformaron la inmensa mayoría del grupo de trabajadores que negoció la en el Convenio 190 y en la Recomendación 206. Compartieron sus experiencias personales con la VABG en el mundo del trabajo, demostrando que se trata de una epidemia que requiere respuestas estructurales e integrales gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores. Su organización y promoción es la razón por la cual el Convenio 190 adopta un enfoque feminista interseccional para prevenir y abordar la VABG.

El Convenio 190 reconoce el carácter social y estructural de la VABG en el mundo del trabajo y destaca la necesidad de que los gobiernos y los empleadores aborden sus causas profundas, incluida la discriminación, las relaciones y normas sociales y culturales que normalizan y legitiman la VABG en el mundo del trabajo⁴¹. Estas protecciones esenciales han renovado la urgencia durante la pandemia⁴². Entre las protecciones críticas que el Convenio 190 dispone:

- ▶ Una definición amplia de violencia de género y acoso que aborda tanto los abusos estructurales y abarca, pero va más allá, del acoso sexual

- ▶ Cobertura expansiva para asegurar protecciones para las personas trabajadoras que normalmente están excluidas de protecciones en la legislación laboral y medidas que mitigan riesgos en ocupaciones y sectores específicos, para garantizar la protección de las y los trabajadores más vulnerables.
- ▶ Cobertura que se extiende más allá del lugar de trabajo físico en el mundo más amplio del trabajo
- ▶ Protección contra la violencia y el acoso de terceros
- ▶ Un requisito de que los gobiernos implementen un cambio estructural con perspectiva de género con un enfoque en la prevención mediante la creación de un entorno propicio para la organización de la gente trabajadora.

El Convenio 190 previene y aborda todas las formas de violencia y acoso basada en género en el mundo del trabajo

El Convenio 190 contiene dos definiciones: una para la violencia y el acoso y otra distinta para la violencia y acoso basado en género. Define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como: “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”⁴³. Continúa a definir la VABG cómo “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”⁴⁴.

Esta amplia definición de la VABG en el trabajo es completa y prohíbe la gama de abusos basados en el género y el sexo que muchas trabajadoras experimentan regularmente. Aproximadamente dos tercios de los países mundo tienen leyes que prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo,⁴⁵ y muchos de estos sólo reconocen acoso como delito,⁴⁶ que requiere la víctima de la violencia o el acoso denuncie al autor a la policía, limitando significativamente la probabilidad de que se aborde. Mujeres trabajadoras que abogaban por el Convenio 190 compartieron muchos ejemplos de otras formas de VABG que son opresivas y debilitantes, tales como tratamiento infantilizado como pellizcos en las mejillas, o que se les diga repetidamente que ellas y todas las mujeres son incompetentes, estúpidas o inútiles⁴⁷.

La definición amplia del Convenio 190 reconoce las experiencias vividas por las trabajadoras y garantiza protección contra la gama amplia de conductas abusivas. El Convenio 190 reconoce que todos los trabajadores, no sólo las mujeres, puedan ser víctimas de la violencia y acoso en el mundo del trabajo basado en su género o identidad sexual, y requiere que los estados reconozcan que existe un continuo de violencia y acoso y que lo aborden a través de políticas de prevención e intervención con un enfoque de género.

El artículo 10 del Convenio 190 insta a los gobiernos y a los empleadores a “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,” proporcionando protección basada en las personas que permiten a las sobrevivientes permanecer empleadas mientras buscan seguridad. Esto incluye licencia para las víctimas de violencia doméstica para poder abordar las consecuencias de la violencia doméstica como la necesidad de mudanza, la obtención de medidas cautelares o la custodia legal de los niños, modalidades de trabajo flexibles y la protección temporal contra el despido⁴⁸. Son particularmente críticos en este momento, a medida que la violencia doméstica ha aumentado en todo el mundo durante la pandemia,⁴⁹ pero el lugar de trabajo siempre ha sido un lugar particularmente importante de intervención contra la violencia doméstica, tanto porque es común para los perpetradores para sabotear el desempeño laboral de su víctima, y porque la independencia económica es un factor crítico en la decisión de muchos sobrevivientes de irse.

El Convenio 190 aborda cómo las diversas formas de la VABG en el trabajo son interrelacionadas y vinculadas a la subyacente jerarquía de poder de opresión basada en el género y la discriminación estructural. Subraya la importancia de la prevención y la necesidad de cambiar la dinámica y las expectativas de poder en el lugar de

trabajo. La persistente experiencia de múltiples formas de VABG a lo largo de la vida laboral de una persona, tanto agrava el sufrimiento individual y refleja la necesidad que los gobiernos, los empleadores y los sindicatos aborden la naturaleza sistémica e interrelacionada de la VABG en el trabajo.

El Convenio 190 protege a las personas trabajadoras más vulnerables de la violencia y acoso basado en género

El artículo 2 del Convenio 190 protege a las personas trabajadoras de “otras personas en el mundo del trabajo”, con inclusión de todas “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”. Se aplica a todos los sectores, incluido el sector público y la economía informal⁵⁰.

Esta cobertura de todas las personas trabajadoras, no sólo de los empleados tal como se define en la legislación nacional, garantiza protección laboral a todas las personas laborando para que estén protegidas contra la VABG incluyendo las trabajadoras domésticas, las vendedoras ambulantes y los trabajadores de la cadena de suministro en zonas de procesamiento. Mujeres, jóvenes, migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidades, las personas LGBTQ+ y otras identidades marginadas están desproporcionadamente representados en trabajo precario, incluidos el trabajo a tiempo parcial, los contratos no estándar y el trabajo informal⁵¹. Formas precarias de empleo están creciendo en muchos países, ya que los empleadores dependen cada vez más de cadenas de suministro complejas en lugar de contratar directamente a trabajadores formalmente a tiempo completo. Por lo general, estos trabajos formales a tiempo completo son la única modalidad en que los empleadores tienen alguna responsabilidad de prevenir la discriminación, la violencia o el acoso bajo la ley.

Las personas trabajadoras en empleos precarios carecen de protección laboral, salarios justos y estructuras claras de rendición de cuentas, lo cual aumenta el riesgo de la VABG en el trabajo. Estereotipos y normas basados en el género y falta de políticas públicas laborales con enfoque de género, mantienen y legitiman la concentración desproporcionada de mujeres y otros grupos marginados en formas inseguras de empleo. La amenaza de la VABG en el trabajo también se utiliza para mantener a las mujeres y otros grupos marginados por empleo formal en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

El Convenio 190 exige un amplio alcance de cobertura para garantizar la protección de los trabajadores más vulnerables. El artículo 6 exige que los gobiernos “adopten una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación” para las trabajadoras y otras trabajadoras que pertenecen “a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.” Este énfasis en cómo diversas formas de discriminación y opresión, discriminación basada en la raza, la etnia, la orientación sexual, el estatus migratorio, la religión y la discapacidad, discriminación basada en el género y la identidad de género, es esencial. La visión inclusiva del Convenio 190 es particularmente crítico a medida que los gobiernos buscan hacer frente a múltiples crisis, incluidas las medidas de recuperación después del caos económico causado por la pandemia y el racismo violento y la misoginia que son los legados del colonialismo e imperialismo.

Además, los gobiernos están obligados a identificar sectores, ocupaciones y acuerdos de tasas de VABG, y consultar con los sindicatos y los empleadores para desarrollar medidas específicas de protección⁵². Este lenguaje reconoce que la forma en que se estructura el trabajo puede dejar a las trabajadoras en mayor riesgo de violencia y acoso en el trabajo. La aplicación de medidas específicas en cada sector es fundamental para las personas que siguieron trabajando a lo largo de la pandemia con gran riesgo para su seguridad personal.

Por ejemplo, el Convenio 190 requeriría que los gobiernos y los empleadores se trataran los riesgos específicos para personas trabajando en el sector sanitario o en negocios minoristas quienes interactúan con pacientes y clientes, en horas irregulares y en entornos aislados. Los gobiernos y los empleadores tendrían que abordar los riesgos a los que se enfrentan las trabajadoras domésticas, muchas de las cuales quedaron atrapadas en los hogares de sus empleadores durante el encierro, países en los que no son ciudadanos, frente a la VABG de los empleadores de los que son completamente dependientes para salarios, refugio, alimentos y a menudo estatus legal en el país.

El Convenio 190 protegería a las trabajadoras del sector informal como Amoke Eze Musa, la cargadora de mercado que sentía que no podía denunciar proveedores del mercado que la acosaron sexualmente porque ella negocia con ellos directamente para establecer su salario diario. La dinámica estructural de poder a la que se enfrenta está situada para el abuso. Si su país ratifica el Convenio 190, el gobierno tendría que comprometerse directamente con las personas trabajando en el sector informal para crear mejores procesos y protecciones para cargadoras en los mercados.

El Convenio 190 previene y aborda la violencia de género y el acoso en todo el 'mundo de trabajo'

El artículo 3 del Convenio 190 se aplica a la VABG no sólo en el lugar de trabajo, sino en el mundo más amplio del trabajo; la violencia y acoso "que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo", espacios públicos y privados donde son un lugar de trabajo, en lugares donde se paga a un trabajador, descanso o una comida, y utiliza instalaciones sanitarias, de lavado y de cambio; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; comunicación relacionada con el trabajo, incluidas las que la información y la tecnologías de la comunicación; en alojamiento proporcionado por el empleador; y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo⁵³.

La implementación de este lenguaje protegería a las trabajadoras de la VABG dondequiera que trabajen durante la pandemia, que se ha vuelto aún más crítico a medida que más personas están trabajando desde casa o lugares temporales, a menudo en aislamiento, comunicándose más sobre la tecnología y viajando a horas irregulares. Las trabajadoras acosadas en línea o acosada en su casa por supervisores o compañeros de trabajo tendría acceso a protecciones y recursos bajo la ley laboral. Los empleadores, que actualmente suelen tener la opción de ignorar mala conducta que sucede fuera del sitio, se requeriría tomar medidas para prevenir y abordar estas formas de VABG vinculado al trabajo. La implementación de este lenguaje protegería a trabajadoras como Daniela, que son sometidas a acoso sobre las comunicaciones relacionadas con el trabajo.

Protegería a muchas trabajadoras como Amoke Eze Musa que frecuentemente experimentan VABG en el viaje diario al trabajo. Evitar este abuso obliga a las mujeres a tomar decisiones que afectan negativamente a sus vidas. Para Amoke Eze Musa, eso significaba elegir un trabajo menos lucrativo y aún más precario en lugar de arriesgarse siendo violada de camino a casa. Ratificar el Convenio 190 significaría que el gobierno tendría que tomar medidas para garantizar que todos puedan utilizar de forma segura el transporte público, e incluye la consulta con las trabajadoras del mercado para entender los riesgos a los que se enfrentan, así como las trabajadoras del transporte. El miedo al acoso, las agresiones sexuales y la violación el viaje diario impide que muchas mujeres busquen ciertos tipos de empleo; enfrentarlo aumentaría igualdad de género y el acceso igualitario a las oportunidades.

El Convenio 190 previene la violencia de género de terceros en el mundo del trabajo

Los artículos 4 y 8 del Convenio 190 exigen que los gobiernos y los empleadores tomen “en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros”⁵⁴, incluyendo “clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público”⁵⁵ y, en el caso de trabajadores en el sector informal, “autoridades públicas,” incluidos los oficiales de policía y seguridad⁵⁶.

La mayoría de las leyes laborales relativas a la VABG, en particular las que abordan la responsabilidad del empleador por no prevenir la VABG, se limitan a los compañeros de trabajo, a menudo sólo un supervisor o alguien con un poder claro y formal sobre su víctima. Sin embargo, está bien documentado que las trabajadoras de las industrias de servicios se enfrentan a tasas desproporcionadamente altas de al menos en parte debido a su exposición a terceros, especialmente si su función está orientada al comprador o al cliente.

La aplicación del Convenio 190 significaría que los gobiernos y los empleadores tendrían que trabajar con trabajadoras de la salud, trabajadores en negocios minoristas, trabajadoras domésticas y otros trabajadores de primera línea para desarrollar políticas específicas y protocolos para prevenir la VABG cometidas por pacientes, clientes y otros terceros.

Para las trabajadoras en el sector informal, donde existe la precariedad jurídica y económica, el Convenio 190 reconoce específicamente que los funcionarios estatales desempeñan un papel importante, y son frecuentemente perpetradores de la VABG. Por ejemplo, las vendedoras ambulantes informan que se ven obligadas a tener relaciones sexuales con agentes policiales para evitar multas o tener una ubicación de venta deseable. Con medidas de encierro que imponen toques de queda y restricciones a las actividades económicas, las autoridades tienen nuevas herramientas para aumentar el abuso.

La ratificación y aplicación del Convenio 190 requeriría que los gobiernos y los empleadores directamente con las trabajadoras y los sindicatos para elaborar leyes y políticas inclusivas para prevenir y abordar la VABG en el trabajo cometidos por terceros.

El Convenio 190 aborda el poder colectivo para prevenir y abordar la violencia y acoso basado en género a través de la organización de trabajadoras y trabajadores

El Convenio 190 reconoce la necesidad fundamental de abordar las relaciones desiguales de poder basado en el género⁵⁷, “promover y llevar al efecto” el derecho fundamental de todos los trabajadores a la libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva⁵⁸.

La prevención de la VABG requiere cambiar para crear más agencia y control sobre las condiciones de trabajo a las mujeres y otros trabajadores marginados que están especialmente en riesgo durante la pandemia. Es fundamental que el Convenio 190 reconozca que los sindicatos democráticos y representativos son un mecanismo particularmente eficaz para prevenir la violencia de los efectos de la VABG.

Las propias trabajadoras están en la mejor posición para entender cuándo y cómo se produce la VABG en un lugar de trabajo, especialmente si tienen un espacio para compartir colectivamente sus experiencias y definir soluciones. Los sindicatos pueden ser poderosos defensores de la justicia en casos individuales y proporcionar estructura y un espacio para unirse a exigir un cambio y responder colectivamente contra la opresión y el abuso. Un estudio recién de las mujeres en empaque de plátano encontró que el 58 por ciento de las mujeres en plantas no sindicalizadas experimentaron la VABG en el trabajo, en comparación con sólo el 8 por ciento en plantas sindicalizadas.

La importancia de los sindicatos se ha vuelto especialmente clara durante la pandemia, a medida que las personas trabajadoras demandan seguridad y respeto en el trabajo. Los sindicatos han mejorado las prácticas de salud y seguridad tanto para los trabajadores como para la comunidad durante la pandemia COVID-19, un estudio en los Estados Unidos encontró que la tasa de mortalidad de pacientes en hogares de cuidado con personal sindicalizado fue un 30 por ciento menor en comparación con la enfermería no sindicalizada y el personal tenía más probabilidades de tener acceso a un equipo de protección personal adecuado⁵⁹.

La VABG se basa en estereotipos discriminatorios sobre cómo deben comportarse las mujeres y los hombres, a quienes se le permite acceso al poder y a los recursos, quienes deben estar presentes y tomados en cuenta en la toma de decisiones en torno a acceso a los recursos y a la organización social del trabajo, y qué tipos de mano de obra son reconocidos, valorados y remunerados. Desafiar la presencia insidiosa de la VABG en los lugares de trabajo y en la sociedad requiere rehacer estructuras de poder y redefinir cómo se ve y opera el liderazgo, lo que sólo se puede hacer a través de organización colectiva y poder colectivo. El impacto de la pandemia ha puesto al descubierto el costo de la desigualdad que subraya la importancia de un fuerte movimiento sindical democrático.



Recomendaciones

Ratificar el Convenio 190 proporcionará a los gobiernos, empleadores y sindicatos herramientas para abordar el aumento en la VABG durante la pandemia y más allá. Trabajadoras y sindicatos de todo el mundo están trabajando en coaliciones para hacer campaña para la ratificación del Convenio 190 por los gobiernos y la aplicación del lenguaje que ocupa por los empleadores y dentro del movimiento laboral. La Confederación Sindical Internacional está coordinando a nivel internacional, para exigir la ratificación del Convenio 190 y poner fin a la parte de un nuevo contrato social⁶⁰.

Los sindicatos reconocen que la VABG se utiliza para reforzar y legitimar la desigualdad de género y las formas opresión, incluida la homofobia, el racismo, la xenofobia y el ableísmo, todos los cuales se han intensificado debido al impacto de la pandemia. El Convenio 190 presenta un marco para hacer frente a estas formas la opresión y la reconstrucción de las economías basadas en la inclusividad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y el respeto en el trabajo.

Muchos sindicatos también han incorporado la ratificación del Convenio 190 en la promoción en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, adoptados en 2015 para promover una mayor rendición de cuentas del gobierno en el desarrollo económico y social, incluido el trabajo decente (Objetivo 8) y la igualdad de género (Objetivo 5)⁶¹. Objetivo 5 incluye objetivos para poner fin a “todas las formas de discriminación” y eliminar “todas las formas de violencia” contra todas las mujeres y niñas. El Objetivo 5 también aboga por la adopción y el fortalecimiento de políticas que promuevan la igualdad de género⁶² que la OIT ha vinculado explícitamente a la lucha para poner fin a la VABG en el trabajo⁶³. Los sindicatos reconocen que la igualdad no puede lograrse mientras la violencia de género siga siendo un instrumento eficaz de opresión.

Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos pueden trabajar juntos para ratificar y aplicar el Convenio 190 y marco para garantizar lugares de trabajo seguros y respetuosos. Como parte de estos esfuerzos:

LOS GOBIERNOS DEBEN:

- ▶ Ratificar y aplicar el Convenio 190 y la Recomendación 206
- ▶ Con los trabajadores y los empleadores, desarrollar e implementar enmiendas integrales a la legislación, incluidas las leyes sobre el trabajo y el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, la no discriminación, penal y otras áreas, según corresponda, para:
 - Prohibir todas las formas de VABG según lo definido por el Convenio 190
 - Proteger a todas las y los trabajadores según lo definido por el Convenio 190
 - Cubrir todo el mundo del trabajo definido por el Convenio 190
 - Proteger contra la violencia de terceros
 - Exigir la responsabilidad del empleador por no prevenir la VABG en el mundo del trabajo
 - Asegurar que todas las personas trabajadoras puedan ejercer su derecho a formar y unirse libremente a sindicatos y asociaciones y participar en negociación colectiva
- ▶ Exigir la recopilación de datos sobre el alcance y la incidencia de la VABG en el mundo del trabajo para respuestas legislativas y políticas apropiadas.

LOS EMPLEADORES DEBEN:

- ▶ Apoyar públicamente y proponer la ratificación y aplicación del Convenio 190 y Recomendación 206 de los gobiernos nacionales
- ▶ Consultar con las trabajadoras y los sindicatos para que cumplan las obligaciones de los empleadores en virtud del Convenio 190 y Recomendación 206, que incluye:
 - Participar en una evaluación integral del riesgo que examine las condiciones de trabajo, la exposición a relaciones de poder, discriminación y normas sociales y culturales subyacentes que violencia y acoso
 - Adoptar una política en el lugar de trabajo que defina y prohíba todas las formas de VABG tal como se definen en el Convenio 190 y establece procedimientos para responder a incidentes específicos
 - Llevar a cabo capacitaciones para todo el personal, incluidos los gerentes, sobre la VABG en el mundo del trabajo y políticas del empleador para prevenirlo
- ▶ Participar en la negociación colectiva con las y los trabajadores sobre políticas y procedimientos inclusive reconocer voluntariamente a los sindicatos y asociaciones formadas por trabajadores que actualmente no disfrutaban del derecho a la negociación colectiva en virtud de la legislación nacional
- ▶ Reconocer que la responsabilidad de identificar y prevenir la VABG se extiende a lo largo de la cadena del suministro y adoptar políticas y prácticas que garanticen la rendición de cuentas de subcontratistas, proveedores y otras entidades en la cadena.

LOS SINDICATOS DEBEN:

- ▶ Seguir construyendo diversas coaliciones nacionales e internacionales para abogar por la ratificación y aplicación del Convenio 190 y la Recomendación 206
- ▶ Negociar acuerdos de negociación colectiva con empleadores que implementan obligaciones de los empleadores del Convenio 190 y la Recomendación 206
- ▶ Incorporar el marco del Convenio 190 a las políticas sindicales internas



El Convenio 190 de la OIT, complementado por la Recomendación 206, proporciona un marco eficaz y amplio para diseñar políticas y leyes que prevengan y aborden la VABG en el mundo del trabajo. Lo hace definiendo claramente VABG, exigiendo un alcance integral de protección que se aplica a todas las formas de abuso y a la mayoría trabajadores vulnerables, esbozando las responsabilidades que comparten los gobiernos, los empleadores y las y los trabajadores, y haciendo hincapié en la necesidad de que las personas trabajadoras tengan más poder y agencia sobre sus condiciones de trabajo. Los gobiernos los empleadores y los sindicatos pueden trabajar juntos para ratificar y aplicar las protecciones críticas del Convenio 190, para hacer frente al aumento de la VABG debido a la pandemia, y garantizar lugares de trabajo seguros y respetuosos para toda persona trabajadora.

Notas

- 1 Intersectionality is a concept introduced by U.S. scholar Dr. Kimberlé Crenshaw to describe how multiple forms of structural discrimination and marginalization intersect, compound and reinforce one another. Intersectional feminism recognizes that institutional gender-based discrimination is inextricably linked with structural racism, homophobia, xenophobia, ableism and other forms of discrimination, which create specific identity-based stereotypes, exclusion and vulnerability. See, e.g. UN Women, Intersectional Feminism: What It Means and Why It Matters Right Now, July 1, 2020 https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook (accessed on November 13, 2020); Kimberlé Crenshaw, Keynote Address, Women of the World Festival, March 14, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=DW4HLgYPIA> (accessed on November 13, 2020).
- 2 See International Labor Organization, Policy Brief: ILO Violence and Harassment. Convention No. 190 and Recommendation No. 206, July 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf (accessed on November 3, 2020); ILO, ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery, May 14, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang-en/index.htm (accessed on November 3, 2020).
- 3 ILO, Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work (2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 4 European Bank for Reconstruction and Development, the International Finance Corporation, and CDC Group Plc, Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector, 2020, https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS (accessed on November 3, 2020).
- 5 ILO Convention 190 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, (Adopted June 2019, Geneva), Article 1, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C190 (accessed on November 3, 2020).
- 6 UN Women, From Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (accessed on November 3, 2020).
- 7 International Trade Union Confederation, Global Unions Webinar: Stopping Gender-Based Violence in the Midst of a Pandemic, <https://www.ituc-csi.org/global-unions-webinar-stopping> (accessed on November 3, 2020).
- 8 International Finance Corporation, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, July 2020, <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID-D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13> (accessed on November 3, 2020).
- 9 Jo Griffin and Daniela Rivera Antara, The Guardian, "Separation by Sex: Gendered Lockdown Fueling Hate Crime on Streets of Bogotá," May 8, 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/08/separation-by-sex-gendered-lockdown-fuelling-hate-on-streets-of-bogota> (accessed on November 3, 2020).
- 10 Women Enabled International, COVID-19 at the Intersection of Gender and Disability: Findings of a Global Human Rights Survey, March to April 2020, <https://www.womenenabled.org/pdfs/Women%20Enabled%20International%20COVID-19%20at%20the%20Intersection%20of%20Gender%20and%20Disability%20Executive%20Summary%20May%202020%20Final.pdf> (accessed on November 3, 2020).
- 11 Council on Foreign Relations, "Ending Gender-Based Violence is Key to Economic Recovery," September 21, 2020, <https://www.cfr.org/blog/ending-gender-based-violence-key-economic-recovery> (accessed on November 3, 2020).
- 12 Public Services International, "Thinking a Gender-Responsive Approach to COVID-19," April 20, 2020, <https://publicservices.international/resources/news/thinking-a-gender-responsive-approach-to-covid-19?id=10720&lang=en> (accessed on November 3, 2020).
- 13 Public Services International, Public Services International, "Caught Between the Pandemic and the Right to Protection," June 9, 2020, <https://publicservices.international/resources/news-caught-between-the-pandemic-and-the-right-to-protection?id=10868&lang=en> (accessed November 23, 2020).
- 14 World Health Organization, Vittorio di Martino, Relationship Between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector, 2003, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 15 Erika Fraser, UKAide, Impact of COVID-19 Pandemic on Violence Against Women and Girls, March 16, 2020, <https://www.sddirect.org.uk/media/1881/vawg-help-desk-284-covid-19-and-vawg.pdf>; Marcos González Díaz, BBC, "Coronavirus: Health Workers Face Violent Attacks in Mexico," May 17, 2020, <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52676939> La Prensa, "Matan de Seis Balazos a una Enfermera Afuera del IHSS de San Pedro Sula," November 12, 2020, <https://www.laprensa.hn/sucesos/1421860-410/enfermera-asesinada-balazos-afuera-seguro-social-san-pedro-sula> (all accessed on November 12, 2020).
- 16 Worker stories on file with Solidarity Center.
- 17 International Domestic Workers Federation (IDWF), The Impacts of COVID-19 on Domestic Workers and Policy Responses, May 1, 2020, https://idwfed.org/en/resources/idwfed-policy-brief-the-impacts-of-covid-19-on-domestic-workers-and-policy-responses/@@display-file/attachment_1; IDWF, Domestic Workers at the Frontlines of the COVID-19 Crisis in the Middle East and Gulf Countries: "Corona Is Not the Virus, Kafala Is!" 2020, https://idwfed.org/en/resources/in-the-middle-east-and-gulfcountries-201ccorona-is-not-the-virus-kafala-is-201d/@@display-file/attachment_1; Statement of Andrea Morales Perez, FETRADOMOV Nicaragua on the Anniversary of the Adoption of C190, https://www.youtube.com/watch?v=elfKJ9e2hXM&feature=emb_title (all accessed on November 3, 2020).
- 18 IDWF, Gender-Based Violence and Harassment Against Domestic Workers: Case Stories from Asia, May 2020, https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020).
- 19 IDWF, Gender-Based Violence and Harassment Against Domestic Workers: Case Stories from Asia, May 2020, https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020).
- 20 IZWI Domestic Workers Alliance and HLANGANISA, Institute for Development in South Africa, South African Domestic Workers Vulnerabilities to (and Experience of) GBV in the Workplace, Isolated and Vulnerable: The Story of SA's Domestic Workers & GBV, September 2020, http://www.hlanganisa.org.za/wp-content/uploads/2020/09/Domestic_Workers_GBV_Research_Report.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 21 IDWF, Domestic Workers at the Frontlines of the COVID-19 Crisis in the Middle East and Gulf Countries: "Corona Is Not the Virus, Kafala Is!" 2020, https://idwfed.org/en/resources/in-the-middle-east-and-gulfcountries-201ccorona-is-not-the-virus-kafala-is-201d/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020); IDWF, "Fuertes y Unidas Enfrentando la Pandemia," June 12, 2020, https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 12, 2020).
- 22 IDWF, "Fuertes y Unidas Enfrentando la Pandemia," June 12, 2020, https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 12, 2020).
- 23 UN Women, from Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (accessed on November 3, 2020).
- 24 SEWA Bharat, Gendered Precarity in the Lockdown, May 2020, https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/Gendered_Precarity_SB_Lockdown.pdf; Melinda Gates, "The Pandemic's Toll on Women: COVID-19 Is Gender-Blind, But Not Gender-Neutral," July 15, 2020, <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-07-15/melinda-gates-pandemics-toll-women>; ILO: Women Hit Hard by COVID-19 Impact on Garment Sector, November 20, 2020, https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_761496/lang-en/index.htm (all accessed on November 30, 2020).
- 25 Criterio, "Exigen a Honduras Protección para las Trabajadoras de Maquila ante Masivos Despidos Durante Pandemia," October 29, 2020, <https://criterio.hn/exigen-a-honduras-proteccion-para-las-trabajadoras-de-maquila-ante-masivos-despidos-durante-pandemia/> (accessed on November 12, 2020).

26 ILO, Non-Standard Employment Around the World, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed on November 24, 2020).

27 Worker stories on file with Solidarity Center.

28 Reuters, "Calls for End to Workplace Harassment in Bangladesh," October 17, 2020, https://news.yahoo.com/calls-end-workplace-harrasmentbangladesh-140446554.html?guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LnNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAHtgZo5F5Xdx9TQIQ03kKzOz3vzGZRPak9EB1pjEPGB31HiUvWgZ4QQWOh1WbBh43BldfKNIzj7hnsQlsri7TFacGsd920_DN1EFFL4CpUGXPS-rDh0E11JmXuSz1yAzbeFRW3JnASB8FRPDUyHe3nv2RhNFPE0Uim07Jl (accessed on November 3, 2020).

29 Worker stories on file with Solidarity Center.

30 Worker stories on file with Solidarity Center.

31 Sian Norris, OpenDemocracy, "COVID-19 Hasn't Killed Sexual Harassment at Work—It's Just Moved Online," September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).

32 Sian Norris, OpenDemocracy, "COVID-19 Hasn't Killed Sexual Harassment at Work—It's Just Moved Online," September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).

33 Brinda Sarkar and Sreeradha D. Basu, Economic Times of India, "Companies Now Look to Check Harassment During Work from Home," August 26, 2020, https://economictimes.indiatimes.com/news/company/corporate-trends/companies-now-look-to-check-harassment-during-work-from-home/articleshow/77725397.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst (accessed on November 3, 2020).

34 Sian Norris, OpenDemocracy, "COVID-19 Hasn't Killed Sexual Harassment at Work—It's Just Moved Online," September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).

35 Anna Patty, Sydney Morning Herald, "Working from Home Can Stifle Sexual Harassment Complaints," July 6, 2020, <https://www.smh.com.au/business/workplace/working-from-home-can-stifle-sexual-harassment-complaints-20200702-p558hb.html> (accessed on November 3, 2020).

36 Carolina Gottardo & Paola Cyment, "How COVID-19 Affects Women in Migration," July 9, 2020, <https://www.fes.de/en/iez/international-week-of-justice/article-in-gerechtigkeitswoche/how-covid-19-effects-women-in-migration-1-1> (accessed on November 3, 2020).

37 World Bank, "Stigma Is Not Quarantined: The Impact of COVID-19 on the LGBTI Community," May 15, 2020, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/05/15/estigma-cuarentena-covid-lgbti> (accessed on November 5, 2020).

38 CHIRAPAQ - Center for Indigenous Cultures of Peru, and the Continental Network of Indigenous Women of the Americas (ECMIA), Indigenous Women of the Americas in the Face of the COVID-19 Pandemic, May 11, 2020, <https://www.culturalsurvival.org/sites/default/files/REPORT%20COVID%2019%20ECMIA.pdf> (accessed on November 3, 2020).

39 WEIGO, Impact of Public Health Measures on Informal Workers Livelihoods and Health, https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf (accessed on November 12, 2020).

40 ILO Convention 190 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, ("ILO Convention 190"), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C190 (accessed on November 3, 2020).

41 See, e.g., ILO Convention 190 Preamble, Recommendation 206 Paragraph 8.

42 ILO, ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery, May 14, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang-en/index.htm (accessed on November 3, 2020).

43 ILO Convention 190 Article 1.1(a).

44 ILO Convention 190 Article 1.1(b).

45 Ending Violence Against Women and Girls, Global and Regional Trends in Women's Legal Protection Against Domestic Violence and Sexual Harassment (2018) p. 8-9, Children's Investment Fund Foundation, Global Partnership for Education, The World Bank, <http://pubdocs.worldbank.org/en/679221517425064052/EndingViolenceAgainstWomenandGirls-GBVLaws-Feb2018.pdf> (accessed on November 13, 2020).

46 See e.g., Penal Code of Sri Lanka, s. 345, Explanation 1 (defining sexual harassment as a crime), [https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/2962721b86fc380ac125767e00582c62/\\$FILE/Penal%20Code.pdf](https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/2962721b86fc380ac125767e00582c62/$FILE/Penal%20Code.pdf).

47 Solidarity Center, In Our Own Words: Women Workers Address Gender-Based Violence in Indonesian Garment Factories, 2019, <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2019/06/Gender.Cambodia-report.6.19.pdf> (accessed on November 4, 2020).

48 ILO Recommendation 206 Paragraph 18.

49 See, e.g., UN Women, The Shadow Pandemic, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>

50 ILO Convention 190 Article 2.

51 ILO, Non-Standard Employment Around the World, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed on November 4, 2020).

52 ILO Convention 190 Article 8.

53 ILO Convention 190 Article 3.

54 ILO Convention 190 Article 4, Article 9 (requiring employers to engage in risk assessments and adopt policies and procedures and develop training based on those assessments).

55 ILO Recommendation 206 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, Paragraph 8, Adopted June 2019, ("ILO Recommendation 206").

56 ILO Convention 190 Article 8.

57 ILO Convention 190 Preamble

58 ILO Convention 190 Article 5.

59 Adam Dean, Atheendar Venkataramani and Simeon Kimmel, Health Affairs, "Mortality Rates from COVID-19 Are Lower in Unionized Nursing Homes," September 10, 2020, https://www.healthaffairs.org/doi/full/10.1377/hlthaff.2020.01011?utm_medium=press&utm_source=mediaadvisory&utm_campaign=CovidFasttrack&utm_content=Dean (accessed on November 4, 2020).

60 ITUC, Gender-Based Violence at Work, available at <https://www.ituc-csi.org/GBV> (accessed on November 13, 2020).

61 UN Sustainable Development Goals, available at <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on November 4, 2020).

62 UN Sustainable Development Goals, available at <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on November 4, 2020).

63 ILO, Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (accessed on November 4, 2020).



www.solidaritycenter.org