

PONER FIN A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO CONTRA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL MUNDO DEL TRABAJO. HACIA UN CONVENIO DE LA OIT

Kit de herramientas de apoyo y presión



Este kit de herramientas está destinado a todos los sindicatos afiliados a UNI que llevan a cabo una labor de cabildeo con sus gobiernos y empleadores para lograr un convenio de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo.

Objetivos:

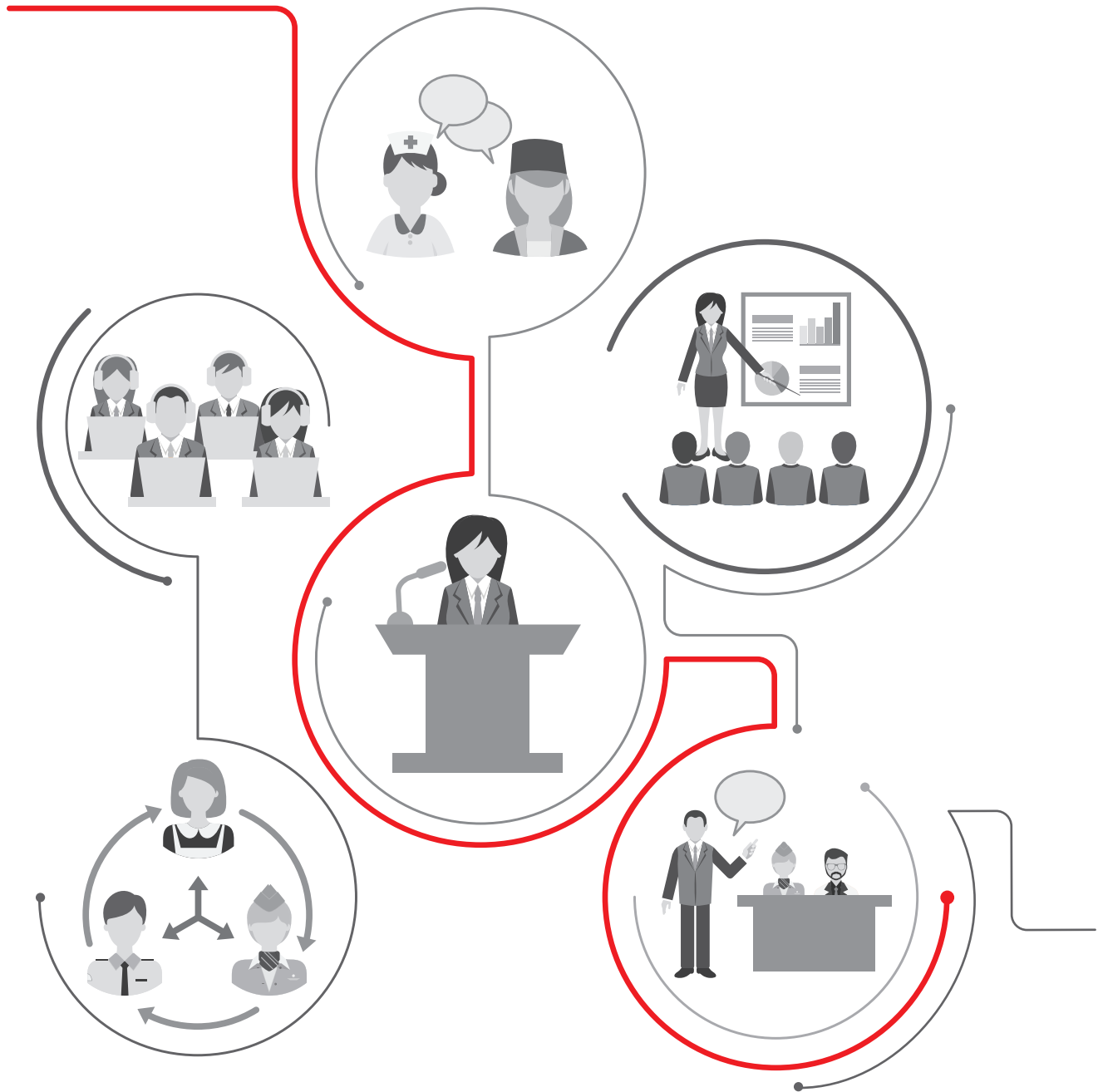
- Garantizar que el mayor número posible de gobiernos vote a favor de un convenio de la OIT, respaldado por una recomendación.
- Garantizar que el mayor número posible de gobiernos y empleadores impulse las mejoras identificadas por UNI.

Índice:

- 1. Hacia un convenio sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.
- 2. Definición de la violencia en el mundo del trabajo.
- 3. Hacer frente a la violencia y el acoso que afecta al mundo del trabajo: niveles de compromiso.
- 4. Informe sobre la legislación y la práctica para el convenio de la OIT.
- 5. Cuestionario para los Estados Miembros: modelo ideal de respuestas.

01

HACIA UN CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO CONTRA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Antecedentes (recuadro)

Como indica el documento de base elaborado por la OIT para la Reunión de expertos sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: “La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos. Tiene un impacto no sólo en los trabajadores y los empleadores, sino también en sus familias, en las comunidades, en las economías y en la sociedad en su conjunto”.

Por desgracia, hay áreas en las que no existen normas internacionales o son limitadas en este aspecto.

Por ejemplo, “violencia”, “acoso” e “intimidación” se usan como sinónimos o en las legislaciones nacionales se utilizan los mismos términos con diferentes significados. En algunos países, la legislación excluye a los trabajadores en formas atípicas de empleo (como los trabajadores ocasionales) de las disposiciones de protección laboral contra la violencia y el acoso, mientras que en otros, la legislación protege solo a las mujeres del acoso sexual y no a los hombres. En otros casos, la legislación solo cubre los incidentes de acoso vertical (no en relaciones entre compañeros de trabajo).

En el caso de la violencia de género, algunos países a veces la tipifican en el derecho nacional, pero es más común que las formas específicas de violencia de género relacionadas con el trabajo se aborden a través de la legislación laboral o contra la discriminación.

acoso son un problema de derechos humanos que afecta a las relaciones en el trabajo, el compromiso del trabajador, la salud, la productividad, la calidad de los servicios públicos y privados y la reputación de las empresas.

La violencia afecta a la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres entren en el mercado de trabajo, especialmente en sectores y puestos de trabajo predominantemente masculinos, y permanezcan en el mismo. Asimismo, puede socavar la toma de decisiones democrática y el estado de derecho.

Un convenio de la OIT ofrecerá una definición, un alcance y un enfoque claros, completos e integrados para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo, designando responsabilidades claras para los empleadores públicos y privados, los trabajadores y sus respectivas organizaciones y los gobiernos, y formulando estrategias conjuntas para la colaboración.

¿Por qué es importante un convenio de la OIT sobre este tema?



Estas diferencias en lo que respecta a la legislación, la definición de términos y la comprensión de lo que constituye la violencia en el trabajo son consecuencia de la falta de **una norma jurídica internacional que aborde la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, en el mundo del trabajo**, a pesar de que la violencia y el

Necesitamos un convenio respaldado por una recomendación, no solo una recomendación.

Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, acepta tanto la incorporación como la aplicación del convenio en la legislación nacional, así como que la OIT supervise las medidas adoptadas para aplicar el convenio.

Una recomendación es una directriz no vinculante que complementa un convenio, proporcionando pautas más detalladas sobre cómo aplicarlo, o es un instrumento independiente.

Un convenio acompañado de una recomendación constituye un conjunto sólido de instrumentos internacionales. Por este motivo necesitamos obtener un fuerte apoyo para la adopción de un convenio de la OIT respaldado por una recomendación.

Recursos:

Manual sindical sobre Normas Internacionales de Trabajo e Igualdad de Oportunidades

http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-herramientas_para_la_igualdad_sp_0.pdf

OIT

● Página web de la OIT:

http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_520355/lang--es/index.htm

● Informe V(1) de la OIT y cuestionario:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_54100/lang--es/index.htm

● Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo de la OIT:

- Informe final:

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546305/lang--es/index.htm

- Documento de base:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf

● Informe de la OIT-ACTRAV: Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work - Trade Union Perspective and Action:

http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm



1. Explicación del proceso de elaboración de normas en la OIT



Se acaba el tiempo



En mayo de 2017, la OIT envió un cuestionario a los gobiernos, las centrales sindicales nacionales y las organizaciones de empleadores para pedirles su opinión acerca del contenido de un posible nuevo instrumento o instrumentos. **El plazo para presentar las respuestas al cuestionario es el 22 de septiembre 2017.**

El cuestionario incluye preguntas sobre:

- qué forma debería adoptar el nuevo instrumento o instrumentos;
- el ámbito de aplicación del nuevo instrumento o instrumentos, es decir, qué debería cubrir ese instrumento;
- si el instrumento o instrumentos debería abordar específicamente las dimensiones de género de la violencia en el mundo del trabajo; y
- cómo de amplia debe ser la definición del mundo del trabajo.

Los gobiernos y los empleadores prepararán sus respuestas al cuestionario.

Los sindicatos también deben preparar y enviar sus respuestas al cuestionario. Es fundamental que el mayor número posible de centrales sindicales nacionales responda al cuestionario.

Este kit de herramientas incluye un modelo ideal para las respuestas al cuestionario.

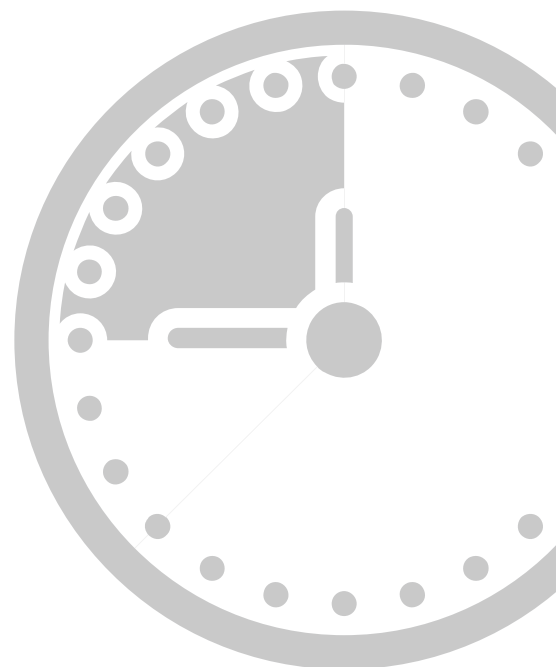
¿Qué podemos hacer?

- Presionar a los gobiernos para que financien adecuadamente políticas nacionales para hacer frente a la violencia y el acoso.
- Hacer activamente campaña con el apoyo de otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para sensibilizar acerca de la necesidad de un convenio de la OIT
- Diseñar y negociar la aplicación de procedimientos para prevenir la violencia en el trabajo, por ejemplo, que no se presione a las mujeres a realizar favores sexuales para recibir su salario.

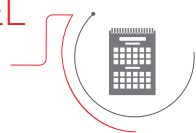
- Incluir el tema de la violencia en el trabajo en la negociación colectiva.
- Destacar ejemplos específicos del apoyo que su sindicato proporciona a las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo y compartirlos en sus actividades de campaña.
- Comprometernos a examinar el impacto de la naturaleza cambiante del trabajo en los trabajadores y su bienestar (p.ej. digitalización, tecnología, intensificación del trabajo)

¿Qué obstáculos pueden plantear los empleadores?

- Intentarán impulsar una recomendación voluntaria en lugar de un convenio obligatorio (voluntario frente a obligatorio)
- Querrán convertir la cuestión en una cuestión relacionada con la salud y la seguridad en el trabajo y socavar la importancia del tema.
- Argumentarán que es necesario realizar más investigaciones, aplazando indefinidamente la solución del problema en lugar de abordarlo ahora.



CRONOGRAMA para las actividades de presión en la OIT: ¡FECHAS QUE DEBEN ANOTAR EN EL CALENDARIO!



FEBRERO DE 2017

Pedir a los empleadores que se sumen a la campaña de UNI “Violencia en el trabajo” a tiempo para utilizar sus logotipos el 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer, cuando lancemos la campaña.

ENERO-MARZO DE 2017

Informar a los gobiernos para que apoyen el objetivo de UNI (arriba).

8 de marzo de 2017

Lanzamiento de la campaña de UNI “Violencia en el trabajo: hacia un convenio de la OIT”

ABRIL DE 2017

- La OIT publica su informe sobre la legislación y la práctica.
- UNI informará a las afiliadas sobre el informe de la OIT.

ABRIL-SEPTIEMBRE DE 2017

- Continuar ejerciendo presión sobre los gobiernos, como se indica arriba.
- Continuar pidiendo a los empleadores que se sumen a la campaña de UNI “Violencia en el trabajo” (arriba) a tiempo para poder usar sus logotipos para los 16 días de activismo (25 de noviembre-10 de diciembre)

CRONOGRAMA	ACCIONES SINDICALES
2017	
<p>➤ 30 DE ABRIL -Informe “blanco”: La OIT publica su informe sobre la legislación y la práctica y el cuestionario sobre el contenido de un posible nuevo instrumento o instrumentos.</p> <p>➤ 22 DE SEPTIEMBRE Plazo para responder al cuestionario de la OIT</p>	<p>Los sindicatos presionan a los gobiernos para que respondan al cuestionario de la OIT</p> <p>➤ Sumarse a la campaña de UNI “Violencia en el trabajo”</p> <p>➤ Informar a los gobiernos para que apoyen el objetivo de UNI</p> <p>Los sindicatos deber preparar una respuesta al cuestionario</p> <p>➤ UNI proporciona orientaciones a los sindicatos sobre cómo completar el cuestionario en este kit de herramientas.</p>

2018

- **ENERO - MARZO:** Informe “amarillo” basado en las respuestas recibidas que contiene “el proyecto de conclusiones” para la discusión y las cuestiones principales que la **Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)** debe examinar.
- **JUNIO:** Primera discusión en la CIT en una comisión compuesta por gobiernos, empleadores y trabajadores.

Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y promoción y se prepararán para la primera discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

DESPUES DE JUNIO:

- Se distribuirá el informe “marrón” de la OIT con un resumen de la discusión y el proyecto de instrumento – esperamos que sea un convenio y una recomendación – para que los gobiernos, los sindicatos y los empleadores hagan enmiendas y/o comentarios.

2019

NOTA: La CIT de 2019 celebrará el centenario de la OIT. No habrá una comisión normativa.

Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y promoción.

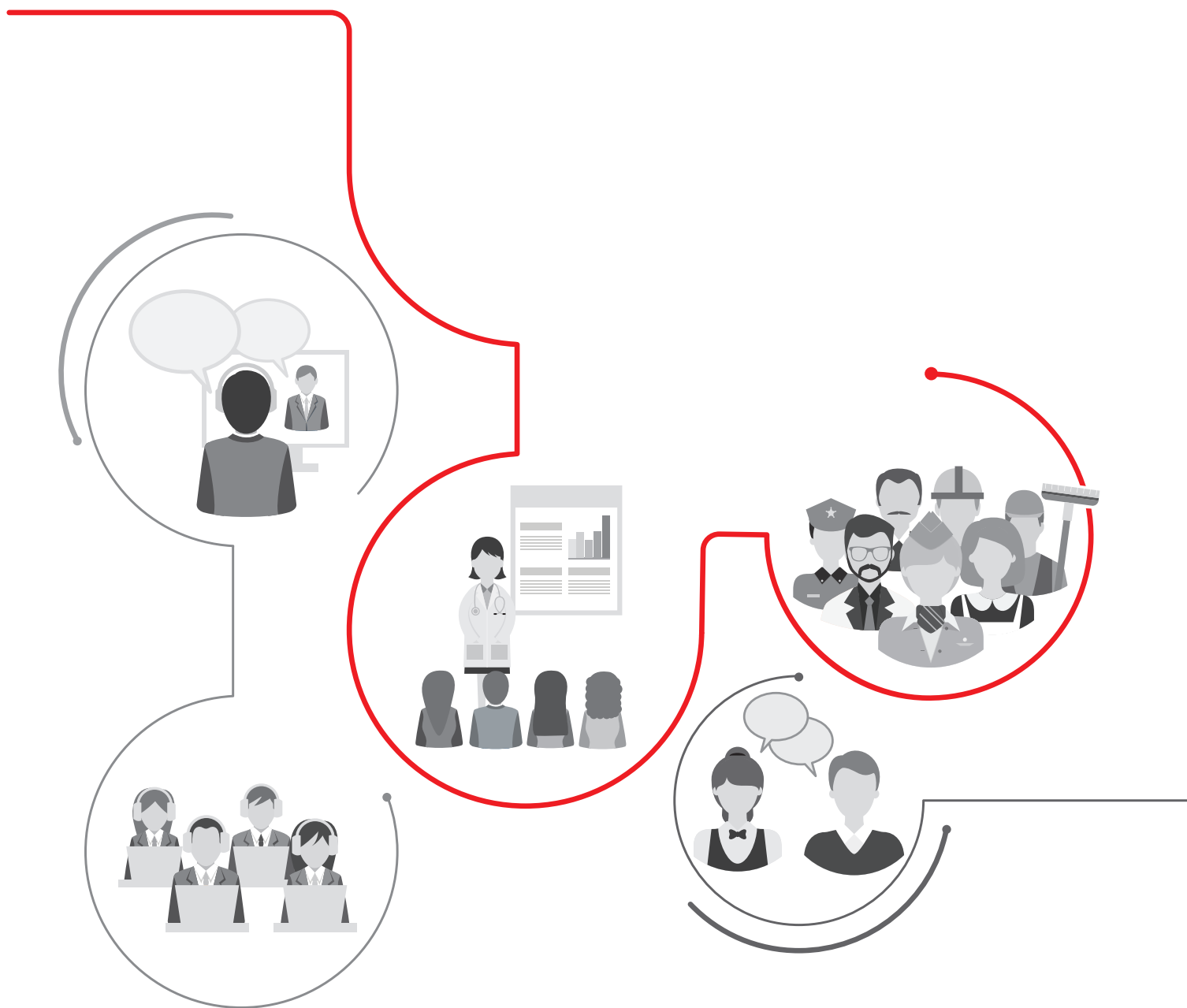
2020

- **ENERO – MARZO (FECHAS A CONFIRMAR):** La OIT envía el informe ‘azul’ final con el texto del proyecto de instrumento a los gobiernos.
- **JUNIO DEL 2020: SEGUNDA DISCUSIÓN DEL PROYECTO DE INSTRUMENTO EN LA CIT.** Es necesaria una mayoría de dos tercios para adoptar el instrumento en la Conferencia.

Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y promoción y se prepararán para la segunda discusión en la CIT.

- **DESPUÉS DE LA ADOPCIÓN DEL INSTRUMENTO O INSTRUMENTOS DE LA OIT EN LA CONFERENCIA:** Si logramos un convenio, ¡los sindicatos tendrán que hacer campaña de forma intensa para su ratificación!

02 LOS ELEMENTOS DE UNA DEFINICIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Actualmente no existe una definición universalmente aceptada de los términos “acoso” o “violencia” en el mundo del trabajo. Sin embargo, a pesar de las diferencias, existe el consenso general de que incluye no solo aspectos físicos, sino también psicológicos, económicos, sexuales y simbólicos.

Según la OMS, la violencia es *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*.

La violencia y el acoso están muy relacionados con el contexto y a menudo se ven motivados por dinámicas que incluyen, pero no están limitadas a, relaciones de poder, normas de género, normas culturales y sociales, y discriminación.

Recursos:

- **Vídeo educativo de UNI “Rompe el círculo de la violencia”**

<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ>

- **Guía para el debate**

http://es.breakingthecircle.org/descargas/es/video1/guia_discu.pdf

Violencia en el mundo del trabajo



Los actos de violencia no tienen necesariamente que ocurrir en un “lugar de trabajo” físico para ser considerados violencia en el mundo del trabajo; también pueden ocurrir en circunstancias relacionadas con el trabajo o que tienen un impacto en el trabajo. Por este motivo, la violencia doméstica debe formar parte de la definición de la violencia en el mundo del trabajo, ya que es un tipo de violencia que afecta a las actividades diarias de las personas que la padecen.

El desequilibrio de poder en el trabajo se considera una “dimensión fundamental” de la intimidación y se puede ver cuando un gerente utiliza el poder formal para intimidar a un **trabajador, pero la dinámica del poder también está influida por factores como el género, la edad, la raza, las discapacidades y la clase.**

La intersección, o la combinación, de estos factores facilitan la violencia y el acoso. Las trabajadoras jóvenes, por ejemplo, pueden estar particularmente expuestas a la violencia sexual en el trabajo, especialmente las que comienzan sus carreras profesionales, en comparación con trabajadoras de más edad (Congreso de sindicatos de Canadá).

Factores de riesgo

Circunstancias que podrían exponer a los trabajadores a la violencia y el acoso (por separado o combinados):

- trabajar en contacto con el público;
- trabajar con personas angustiadas;
- trabajar con objetos de valor;

- trabajar en situaciones que no están cubiertas o protegidas, o no de forma adecuada, por la legislación laboral y la protección social.
- trabajar en entornos con recursos limitados (las instalaciones con equipos inadecuados o una dotación de personal insuficiente pueden llevar a esperas largas y frustración);
- horarios de trabajo inusuales (por ejemplo, trabajo por la tarde-noche y noche);
- trabajar solo o relativamente aislado o en lugares remotos;
- trabajar en lugares íntimos y hogares privados;
- el poder de negar servicios, lo cual aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de terceros que quieren acceder a esos servicios;
- trabajar en zonas de conflicto, especialmente proporcionando servicios públicos y de emergencia; y
- tasas altas de desempleo.

Fuente: OIT: 2016a, Anexo I, párrafo 9.

Recursos:

- **Vídeo educativo de UNI “La violencia en el trabajo: podemos pararla”**

<https://www.youtube.com/watch?v=VmswHjRioeg&t=2s>

- **Guía para el debate**

<http://es.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Violencia de género

La violencia física, psicológica y sexual puede considerarse de género si surge de relaciones de poder desiguales entre los hombres y las mujeres. Por este motivo, las dimensiones de género de la violencia deben ser abordadas específicamente en una definición de la violencia en el mundo del trabajo.

Violencia de género:

- Es una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas y sistemáticas.
- Refleja el desequilibrio de poder histórico entre hombres y mujeres, el cual llevó a que los hombres dominaran a las mujeres y a la discriminación que ha dificultado que las mujeres alcancen plenamente su potencial.
- Está arraigada en estructuras sociales basadas en el género en lugar de en acciones individuales o el azar; no está limitada por la edad, el grupo socioeconómico, el nivel educativo o la geografía; afecta a todas las sociedades; impide eliminar la desigualdad de género y la discriminación en todo el mundo.
- Estos actos de violencia perpetúan el papel inferior atribuido a las mujeres en la familia, el trabajo, la comunidad y la sociedad.
- Está relacionada con el papel que cada género se supone que tiene que asumir en la sociedad; estos papeles también pueden llevar a violencia contra hombres y niños. Sin embargo, la violencia contra las mujeres y las niñas está más extendida y los responsables son principalmente hombres.
- Puede ser cometida por o contra hombres y mujeres, como la violencia contra hombres que no se ajustan a las convenciones de género, como hombres que son o se percibe que son homosexuales, bisexuales o transgénero. Los trabajadores pertenecientes a la comunidad LGBTI

Recursos:

- **La violencia de género y el rol de los sindicatos afiliados a UNI**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Sobre la violencia simbólica y cómo los estereotipos, los mensajes y los símbolos transmiten y reflejan roles en función del género. Campaña de UNI “Cambiemos los medios, cambiemos la realidad”

- **Vídeo:**

<https://www.youtube.com/watch?v=HtywZ5ogQxA>

- **Guía:**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

- **Sobre los hombres como agentes del cambio: “Soy lo suficientemente hombre”**

<https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwcQcD4>

- **Sobre la diversidad sexual en el trabajo: guías de UNI para lograr lugares de trabajo igualitarios**

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-sindicatos-en.pdf>

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-and-working-environment-en.pdf>



El impacto de la violencia doméstica en el trabajo



La violencia doméstica puede adoptar muchas formas diferentes, como la intimidación, la coacción o el aislamiento, y el abuso emocional, físico, sexual, mental, financiero y espiritual.

Cada vez más, los países incluyen a los trabajadores domésticos y otras personas que viven en el hogar en el ámbito de la violencia doméstica debido a su exposición a la violencia y el acoso en la “esfera doméstica”.

La violencia doméstica puede afectar al trabajador o la trabajadora que está padeciéndola en su trabajo de las siguientes maneras:

- no poder asistir al trabajo o llegar con retraso
- ser acosados o intimidados en el trabajo
- estar angustiados o llorar en el trabajo
- tener dificultades para administrar el volumen de trabajo y los plazos
- esconder lo que ocurre

La persona que comete los abusos puede:

- llamar, escribir o mandar mensajes por teléfono constantemente a la víctima en el trabajo
- seguirla desde o al trabajo
- amenazar con hacer daño a la víctima o a los colegas de la víctima en el trabajo
- amenazar con dar a otras personas información personal vergonzosa entrar o merodear en el trabajo para intimidar a la víctima

Recursos

- **La violencia doméstica y familiar es un problema en el lugar de trabajo**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidedelegates_en.pdf

- **Información para los/las trabajadores/as que experimentan violencia doméstica**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

El acoso sexual es una forma de violencia en el trabajo

La violencia y el acoso sexual es un aspecto prominente de las vidas de los trabajadores – en particular las trabajadoras – en todo el mundo y el acoso sexual es la forma más denunciada.

El acoso sexual es cualquier comportamiento de carácter sexual no solicitado, no deseado, ofensivo o amenazador, ya sea intencional o no. Puede adoptar muchas formas, como comentarios insinuantes, bromas sexuales no deseadas, graffitis sexuales, fotografías o imágenes pornográficas o propuestas sexuales no deseadas, tocamientos no deseados, exposición indecente, agresión sexual o comunicaciones obscenas (como cartas, llamadas telefónicas, SMS, o imágenes o transmisiones digitales) y restringir la libertad de una persona (estar por encima de una persona/bloquear el camino de salida a una persona).

El acosador puede ser cualquier persona en el trabajo. Puede ser un superior, colegas, afiliados, visitantes en el trabajo, proveedores u otras personas.

El acoso sexual puede ocurrirle a todo el mundo, hombre o mujer, y de cualquier preferencia sexual.

Puede ser un comportamiento individual o de grupo.

El acoso sexual no es solo una cuestión privada entre dos personas. Tiene consecuencias para todo el mundo en el trabajo: afecta a la moral, socava la productividad, es una distracción innecesaria y puede crear un entorno de trabajo intimidador, hostil, ofensivo o angustiante.

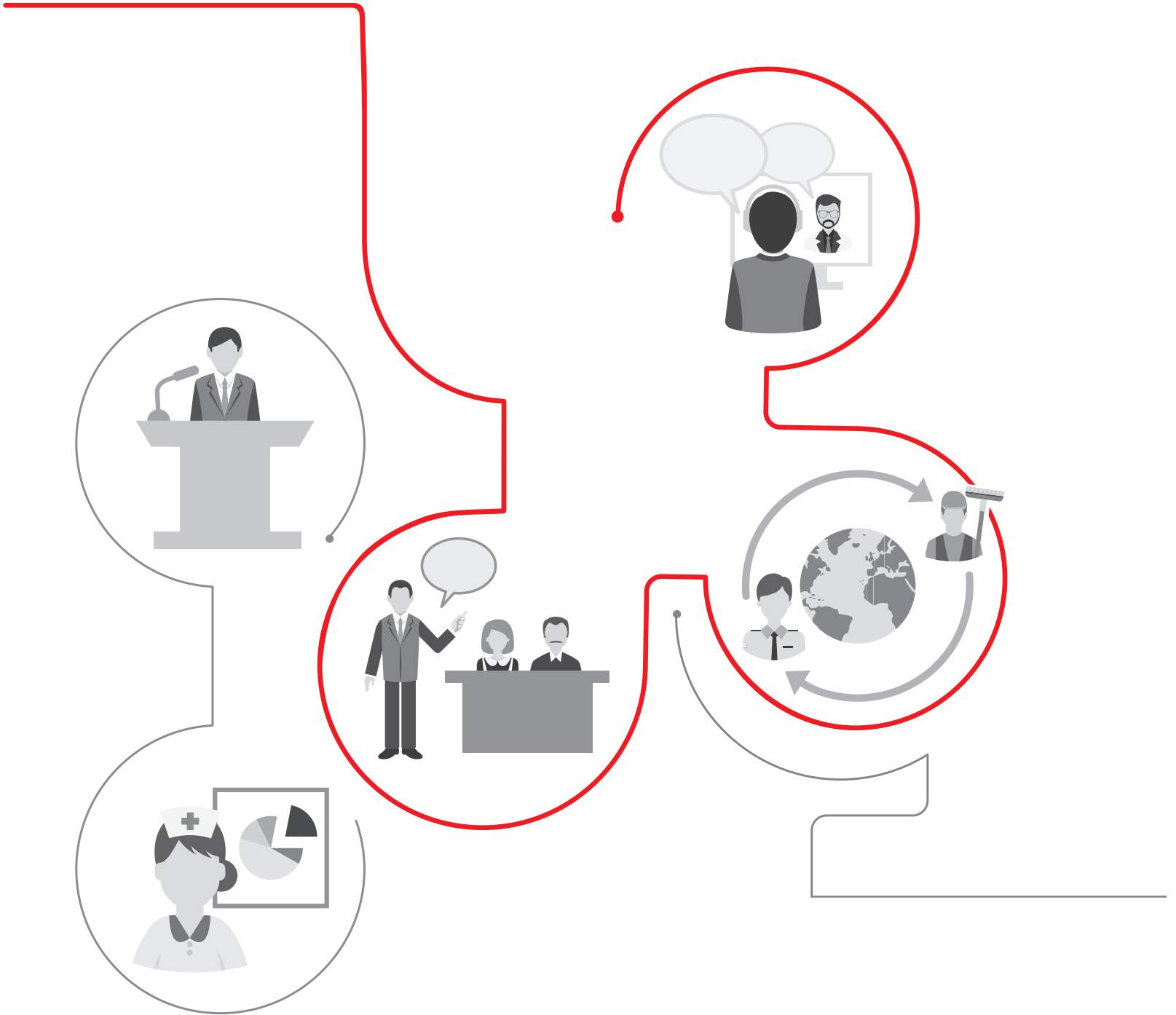
Recursos:

- **No es una broma. Vídeo de la campaña de UNI:**

https://www.youtube.com/watch?v=_yjIW25SJZU

03

HACER FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: NIVELES DE COMPROMISO



Utilizando temas de los Congresos Mundiales de UNI Global Union, invitamos a los empleadores, sindicatos y otras organizaciones a mostrar su compromiso de abordar la violencia y el acoso que afectan al mundo del trabajo.

Violencia y acoso

La violencia y el acoso son un espectro de comportamientos y prácticas inaceptables que pueden ocurrir en el mundo del trabajo.

A medida que ha aumentado la atención sobre esta cuestión, especialistas en seguridad ocupacional y otros analistas han acordado en general que responder a la violencia en el lugar de trabajo requiere prestar atención a algo más que a un simple ataque físico. Los homicidios y otras agresiones físicas son parte de un espectro que incluye la violencia doméstica, el acecho, las amenazas, el acoso, la intimidación, el abuso emocional y otras formas de conducta que crean ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo. Todos ellos son parte del problema de la violencia en el lugar de trabajo. Es poco probable que los programas de prevención que no consideren el acoso en todas sus formas y las amenazas sean efectivos (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2004, página 13).

Los gerentes, colegas y clientes pueden ser los perpetradores.

La violencia tiene un impacto en las personas en el trabajo

La violencia, como la violencia doméstica, puede seguir a las personas hasta el lugar de trabajo y tener un impacto en ellas, sus colegas y sus empleadores.

Niveles de compromiso

Los ejemplos ofrecidos en las categorías a continuación indican medidas tomadas para que la vida laboral se desarrolle en un ambiente libre de miedo e intimidación.



▶ VIOLENCIA Y ACOSO	Las políticas aclaran que la violencia y el acoso en el trabajo no son aceptables
▶ VIOLENCIA QUE TIENE UN IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	Eres víctima de la violencia doméstica y entendemos que esto puede seguirte hasta el trabajo, afectándote a ti y a tus colegas. Nos mostramos comprensivos.

ROMPIENDO BARRERAS – Paso siguiente a “Imagina”

▶ VIOLENCIA Y ACOSO	Las políticas y los procedimientos nos ayudan a detener la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
	Promovemos y tenemos diversidad en el lugar de trabajo, así como políticas sólidas antidiscriminatorias y en pro de la igualdad.
	Nos comprometemos a establecer sistemas de notificación y procedimientos seguros que protejan contra la victimización.
▶ VIOLENCIA QUE TIENE UN IMPACTO EN EL MUNDO DE TRABAJO	Su trabajo no corre peligro si este se ve afectado por la violencia doméstica.

TODOS INCLUIDOS – paso siguiente a “Imagina” y “Rompiendo barreras”

▶ VIOLENCIA Y ACOSO	Las políticas y procedimientos abordan comportamientos de empleados y clientes, lo que nos ayuda a detener la violencia y el acoso en el trabajo.
	La prevención y el apoyo son componentes clave de nuestras políticas.
	Reconocemos la importancia de la negociación colectiva para la prevención de la violencia y el acoso.
	Alentamos a nuestros proveedores a tener políticas y procedimientos eficaces para abordar la violencia y el acoso.
▶ VIOLENCIA QUE TIENE UN IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	Si es víctima de cualquier tipo de violencia externa, le daremos apoyo. En el caso de sufrir violencia doméstica, le daremos apoyo, como acceso a servicios de apoyo, tiempo de trabajo no remunerado para abordar asuntos jurídicos, de salud, cuidado de niños y educación, etc.

HAGÁMOSLO REALIDAD – paso siguiente a “Imagina”, “Rompiendo Barreras” y “Todos incluidos”

▶ VIOLENCIA Y ACOSO	Evaluamos los factores de riesgo asociadas a tu trabajo y adoptamos medidas prácticas para protegerte.
	Colaboramos con nuestros proveedores en toda nuestra cadena de suministro para lograr una tolerancia cero a la violencia y el acoso.
	A medida que evoluciona el trabajo (p.ej. digitalización, intensificación) nos comprometemos a evaluar las repercusiones de los cambios y a abordar los problemas que planteen.
▶ VIOLENCIA QUE TIENE UN IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	Si eres víctima de la violencia doméstica te ofreceremos un permiso remunerado para que accedas a servicios de apoyo y te ocupes de cuestiones jurídicas, de salud, de cuidado de los niños, educación, etc.

Uso de la información



UNI quiere dar a conocer el nivel de compromiso de su empresa, sindicato u organización. Esto se hará mostrando su logotipo, junto con los de otras organizaciones que muestran el mismo nivel de compromiso.

Nuestro objetivo es demostrar que la gran mayoría de los empleadores tiene políticas y procedimientos eficaces para abordar la violencia y el acoso, para que podamos animar a los vacilantes a seguir el buen ejemplo que establecen.

Por favor, responda a UNI, indicando el nivel de compromiso que su empresa ofrece. Gracias.

Información adicional sobre la violencia, como la violencia doméstica, que afecta a las personas en el lugar de trabajo

La violencia doméstica puede afectar el desempeño y la asistencia de un empleado y reducir la productividad. La violencia a menudo persigue al empleado en el trabajo, a través del correo electrónico, llamadas telefónicas, etc. El agresor también puede ir al lugar de trabajo y ser violento con cualquiera de las personas que encuentre.

El trabajo es a menudo el lugar más seguro para acceder a los servicios de apoyo.

Mantener a una víctima de violencia doméstica en un empleo remunerado le da independencia económica para poder tomar decisiones que cambien su vida y mantenerse a sí misma y a su familia segura.

Recursos

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

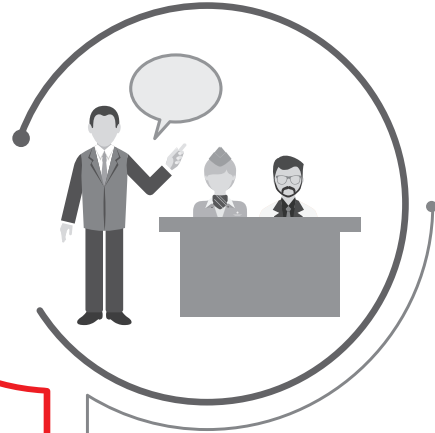
- Se pueden encontrar políticas y procedimientos modelo en el sitio web de UNI: (<http://es.breakingthecircle.org/>)
- Guía práctica para establecer políticas de equidad de género en la organización sindical

http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-_la_igualdad_en_la_cultura_sindical_sp_0.pdf



04

INFORME SOBRE LA LEGISLACIÓN Y LA PRÁCTICA PARA EL CONVENIO DE LA OIT



05 CUESTIONARIO PARA LOS ESTADOS MIEMBROS PARA EL CONVENIO DE LA OIT: MODELO IDEAL DE RESPUESTAS





es.breakingthecircle.org