



ORMUSA, presentó estudio sobre “Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado”



La presentación de los hallazgos principales de la investigación estuvo a cargo de la Ing. Carmen Urquilla, coordinadora del Programa Justicia Laboral y Económica. .

Contenido

- ORMUSA, presentó estudio sobre «Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado»
- OIT aprobó el Convenio 190 y Recomendación 206 sobre violencia y acoso.

Redacción:
Patricia Portillo

Directora Ejecutiva:
Jeannette Urquilla

www.ormusa.org
<http://observatoriolaboral.ormusa.org/>
Email. ormusa@ormusa.org
www.facebook.com/ormusa.organizacion





Al evento asistieron representantes de diferentes organizaciones e instituciones como: Ministerio de Trabajo, y Procuraduría General de la República,.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) como defensora de derechos laborales, reconoce la importancia del derecho de las mujeres a vivir libres de todo tipo de violencia, incluyendo la laboral.

Cada año, ORMUSA a través del Centro de Atención Legal, registra decenas de denuncias por casos de violencia laboral, tanto en el sector privado como público. Los casos más frecuentes son: no pago de indemnización, vacaciones, aguinaldos y retención de cuota del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y no trasladarlo a la institución; la discriminación sindical, los despidos y traslados injustificados, los malos tratos, y el acoso sexual.

Sin embargo, lo que en muchas ocasiones no suele ser denunciado por las trabajadoras es que, a la vulneración de los derechos laborales antes mencionados, se suma a menudo la violencia sexual y la discriminación por el hecho de ser mujer o por razones de identidad y expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras, ejercidas muchas veces no solo por sus pares masculinos, sino incluso por la misma parte patronal y el funcionariado público que ejerce la jefatura inmediata.

Además, se pasa por alto que, cuando una trabajadora del sector privado o público deja su empleo contra su voluntad, por ejemplo, debido al acoso laboral o el acoso sexual de la que es víctima, muchas veces tiene dificultad para hacerse de un nuevo empleo formal, lo cual la obliga a buscar ingresos en el sector informal de la economía, afectando su calidad de vida.

De ahí que ORMUSA ve la importancia de visibilizar la dramática realidad de las trabajadoras salvadoreñas que sufren diversas violencias en los sectores público y privado dado que solamente conociendo la problemática es posible tomar conciencia de esta y buscar las soluciones pertinentes.

Por ello, ORMUSA presentó el estudio El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado.



De izq. a der. Marta Zaldaña, representante de FEASIES y miembro de CEDM, participó como comentarista. La presentación estuvo a cargo de Carmen Urquilla, Silvia Juárez y Rhina Juárez, todas de ORMUSA.

Resultados del estudio

El tamaño de la muestra fue de 1090 trabajadoras de los sectores público y privado, cantidad que equivale al 0.1% de la población femenina ocupada en El Salvador que asciende a 1,141,792 según datos de la Dirección General de Estadísticas y Censos, (DIGESTYC, 2018), para un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 3%. Según el equipo de investigación la muestra fue aleatoria y la encuesta se realizó durante la segunda semana de diciembre de 2018 en diversos centros de atención médica del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS y otros centros de salud.

De las 1090 mujeres trabajadoras encuestadas, el estudio señala que el 25.9% ha sido víctima de maltrato físico y psicológico, incluyendo en este último agresiones verbales y no verbales. Sin embargo, del total de trabajadoras agredidas, solo el 3.3% interpuso denuncia ante las instituciones competentes.

El 26.9% de las trabajadoras del sector público y privado no gozan el derecho a licencias o permisos y el 3.4% señala que, cuando solicita esa prestación se le concede, pero el pago de esta es incompleto. Eso significa que en promedio al 30% de las trabajadoras se les vulnera ese derecho establecido en el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

En cuanto al derecho a indemnización, el 45% reporta su incumplimiento. Pero dado que el pago de esta solo procede en casos de despido o renuncia voluntaria desde 2014, es probable que esa alta proporción se refiera al impago de indemnización anual, lo que estaría indicando que su indemnización es acumulativa y las trabajadoras no están informadas al respecto, según señala el estudio.

En cuanto a la desigualdad salarial como expresión de violencia económica contra las mujeres, el 21% de las trabajadoras de ambos sectores (público y privado) reportó que su remuneración es inferior en comparación con la que reciben sus pares masculinos por realizar igual actividad en el trabajo. Es decir, 21 de cada 100 trabajadoras reportan que se les está vulnerado su derecho a la igualdad ante la ley e incumpliendo el precepto constitucional y el Código de Trabajo que establecen el derecho a igual salario por trabajo de igual valor para mujeres y hombres.

El 18% de las trabajadoras encuestadas (204) considera que es víctima de discriminación en sus centros de trabajo, de estas, 87 identificaron discriminación por razones de género.

Con relación al acoso laboral, el 12.7 % de las trabajadoras (282 mujeres) fueron víctimas de acoso laboral en sus centros de trabajo. De este porcentaje solo 36 interpusieron demanda o denuncia por esa agresión, mientras las 246 mujeres restantes, no lo hizo.

Sobre el acoso sexual, el sondeo revela que el 7.5% de las trabajadoras reconoce ser víctima de acoso sexual en su trabajo, tanto en el sector público como privado. Sin embargo, de este grupo sólo una persona interpuso la denuncia correspondiente. En el caso del acoso sexual contra las trabajadoras, según el estudio la tendencia en el comportamiento de las víctimas suele ser la misma a escala nacional en relación con las otras violencias de índole laboral: callar y negarse a hacer la denuncia.

Es importante señalar que, dada la cultura sexista, los estereotipos tradicionales y la doble moral en torno a la sexualidad, el acoso sexual es mucho más negado entre las mujeres víctimas y el más tolerado socialmente.

Por lo general, las trabajadoras lo callan para evitar problemas y conservar el empleo, pero también se niegan a denunciarlo por temor a ser ignoradas o revictimizadas



Sra. Susana Margarita Linares, sindicalista asistentes al evento.

En general, los resultados del estudio revelan que la mayoría de las trabajadoras tiene dificultades para identificar las distintas violencias de las cuales son víctimas en sus lugares de trabajo, tanto del sector público como privado.

El 43% de las trabajadoras encuestadas desconoce qué tipo de servicios brindan las instituciones del Estado garantes de derechos laborales, y únicamente el 13.9% ha visitado alguna entidad para solicitar información sobre sus derechos.

A partir de evidenciar que El Salvador ha avanzado en el reconocimiento y legislación para la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres, incluyendo la violencia laboral, ORMUSA a través de este estudio presenta una serie de recomendaciones:

Al **Ministerio de Trabajo y Previsión Social** dar seguimiento, emitir opinión y firma del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a fin de contar con un instrumento que facilite posteriormente la armonización de la normativa nacional en materia de prevención, atención y sanción de la violencia laboral.

A la **Asamblea Legislativa** y bajo sus competencias constitucionales, se recomienda reformar las leyes secundarias de orden jurídico y administrativo a efectos de incorporar lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) en materia laboral con la finalidad de avanzar hacia el cumplimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los lugares de trabajo. Así como, emitir disposiciones legales que garanticen que las personas empleadoras cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo, la seguridad social y la violencia en el ámbito laboral.

De igual forma, se recomienda una profunda e imperiosa reforma al sistema judicial laboral del país, incluyendo una normativa procesal laboral que permita, entre otras cosas: a) la creación de la jurisdicción especializada en materia laboral; b) el tutelaje de derechos fundamentales a través de un procedimiento expedito; y c) el establecimiento de mecanismos diferenciales para el abordaje de la violencia en el trabajo, especialmente para poblaciones en situación de vulnerabilidad.

A la **Procuraduría General de la República (PGR) y Jurisdicción Laboral**, reconociendo que el Estado tiene la obligación de contar con servicios de asistencia jurídica gratuita, estos deben reunir altos estándares de profesionalización, cobertura, financiamiento adecuado y una gestión eficiente.

Además, en el estudio se hacen recomendaciones a otras instituciones como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología y a los medios de comunicación social.

El Estudio ya está disponible en el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, en el siguiente link: <https://n9.cl/phpu>

OIT adoptó el Convenio 190 y Recomendación 206 sobre violencia y acoso, El Salvador se abstuvo de votar

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su centésima octava reunión realizada el 10 de junio adoptó el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso 2019.

Este convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación o como resultado de este: inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un centro de labores; en los lugares donde se paga a las personas empleadas, donde la persona toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios. También se incluyen los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación, relacionados con el trabajo; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y aún en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



Personas de todos los países que participaron en la 108ª Reunión de la OIT realizada en junio de 2019 y donde asistió una delegación de El Salvador. Foto tomada de la OIT.

Con el convenio se intenta proteger a la población trabajadora y a otras personas en el mundo laboral, según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, personas despedidas, los voluntarios, las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El artículo 4 del convenio señala: “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

Este es el primer nuevo convenio que aprueba la Conferencia Internacional del Trabajo desde 2011, año en que se adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, núm. 189). Los convenios son instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes, al tiempo que las recomendaciones proporcionan asesoramiento y orientación.

El convenio entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados miembros lo hayan ratificado. La Recomendación, que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre el modo de aplicar el convenio.

Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso 2019 (número 206)

El artículo 3 de la recomendación señala que “se debe velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”.

El Salvador se abstuvo de votar en la aprobación del Convenio 190

La representación del Gobierno de El Salvador ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se abstuvo de votar para la aprobación del Convenio 190 y la recomendación 206 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En este tipo de conferencias, la representación del país es tripartita y la votación se hace individual. Así, la delegación de la empresa privada votó en contra y solamente quienes representaban a la clase trabajadora emitieron voto a favor.

El Convenio 190 y la recomendación es el primero que aborda de manera específica esta problemática.



A la izquierda, Sr. Rolando Castro, ministro de trabajo, acompañado del Sr. Joaquín Maza Martelli, embajador de la misión permanente de El Salvador ante la oficina europea de las Naciones Unidas en Ginebra, Suiza. Foto tomada de la página del MTPS.

En nota publicada en el periódico Agencia Internacional de noticias, Vozdeladiasporanews.com señalaban: "A pesar de tener una alerta internacional por el aumento de feminicidios, El Salvador se abstuvo de votar a favor del Convenio 190 para regular la violencia de género y acoso laboral en la cumbre de la OIT, realizada en Ginebra". 1

Estimaciones de la Encuesta Nacional de Violencia Contra las Mujeres 2017 de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), reflejan que 436 048 mujeres encuestadas fueron agredidas en el ámbito laboral. El 36.90% sufrió alguna agresión por parte de compañeros de trabajo y otro 36.30% por parte de sus patrones y jefaturas. El 91.80% de las ataques contra las trabajadoras ocurrió en el espacio laboral, siendo víctimas de violencia psicológica, física, sexual o simbólica.

La violencia laboral de igual manera afecta a otras personas por razones de discapacidad, identidad y expresión de género, edad, etnicidad y orientación sexual.

Por ello, de acuerdo con Carmen Urquilla, coordinadora del programa Justicia económica de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) es necesario e importante que el gobierno de El Salvador a través de los ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Relaciones exteriores, promuevan cuanto antes la ratificación de los nuevos instrumentos internacionales del trabajo y, de este modo, enviar un mensaje claro a la población de su compromiso con los derechos humanos de la población trabajadora, especialmente con quienes se enfrentan, día a día, con hechos de discriminación y violencia en el mundo del trabajo.

La directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (Workquality) de la OIT, Manuela Tomei, comentó en la Conferencia de la OIT, que "sin respeto, no hay dignidad en el trabajo y, sin dignidad, no hay justicia social. Es la primera ocasión en la que se adoptan un convenio y una recomendación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ello nos ha permitido consensuar una definición de la violencia y del acoso. Sabemos las medidas que hay que aplicar para evitar y abordar este problema, y quién debe adoptarlas. Esperamos que las nuevas normas contribuyan a forjar el futuro del trabajo que todos anhelamos".

Consideraciones del Convenio:

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen efectos devastadores en las personas, las empresas, las economías y las sociedades.

Los países han tratado de rectificar la situación a través de diversos medios, como, por ejemplo, la adopción de normativas penales, laborales, antidiscriminatorias y sobre seguridad y salud en el trabajo, apoyándose en políticas, actividades de capacitación y otras iniciativas.

1. Estrada. Y. (28 de junio de 2019), El Salvador no apoyó Convenio 190 de la OIT. Agencia internacional de noticias "Voz de la Diáspora". <https://vozdeladiasporanews.com/el-salvador-no-apoyo-convenio-190-de-la-oit/>

Sin embargo, según la OIT, solo unos pocos países han adoptado un enfoque integrado de la acción contra la violencia y el acoso, mientras que el resto ha aplicado medidas de protección y prevención poco sistemáticas, en caso de haber adoptado alguna, por lo que la protección de muchos trabajadores y trabajadoras ha presentado grandes falencias.

Un enfoque inclusivo e integral permitiría asegurar que la protección práctica contra la violencia y el acoso laboral llegue a todas las personas trabajadoras, con inclusión de quienes prestan servicio en hogares privados, en la economía informal y en las pequeñas y medianas empresas.

La adopción de dichos instrumentos sería oportuna y pertinente, para superar la violencia y el acoso en los ámbitos privado y público, incluso en el contexto del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la vida sana y el bienestar, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, y la reducción de las desigualdades (objetivos 3, 5, 8 y 10).