



C190: SINDICATOS EN ACCIÓN PARA ACABAR CON LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
AVANCES EN LA RATIFICACIÓN DEL C190	4
APOYO DE GOBIERNOS Y EMPLEADORES A LA RATIFICACIÓN DEL C190	4
CAMBIOS EN LOS MARCOS JURÍDICOS ARMONIZADOS CON EL C190 Y LA R206	4
SINDICATOS EN ACCIÓN	6
GRUPOS DE PRESIÓN, DISCUSIONES Y COMPROMISO CON LOS GOBIERNOS	6
LOS SINDICATOS HAN SEGUIDO EJERCIENDO PRESIÓN Y COLABORANDO CON LOS EMPLEADORES	7
CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES/AS Y EL PÚBLICO EN GENERAL	7
LA CREACIÓN DE ALIANZAS HA REFORZADO LA CAMPAÑA	7
ATENCIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES VULNERABLES	7
NEGOCIACIÓN DE POLÍTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO Y/O CONVENIOS COLECTIVOS EN CONSONANCIA CON EL C190 Y LA R206	8
LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES (FSI) Y EL PAPEL DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES	10
OTROS AVANCES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA CAMPAÑA	11

INTRODUCCIÓN

Desde la adopción del **C190** y la **R206** en 2019, los sindicatos se han movilizadado de manera extraordinaria para desarrollar campañas nacionales y se ha organizado un movimiento internacional sin precedentes, liderado por las mujeres, para ratificar y aplicar estas normas pioneras.

La CSI reforzó su compromiso con esta campaña en la **4ª Conferencia Mundial de la Mujer** y en el **5º Congreso Mundial de la CSI**, reconociendo la importancia de la implicación a largo plazo de las organizaciones afiliadas para trabajar por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y por un Nuevo

Contrato Social basado en políticas inclusivas y transformadoras en materia de género.

Este informe se basa en una encuesta de la CSI realizada en septiembre de 2023, con respuestas de 104 confederaciones sindicales de 66 países. Incluye 26 de África (de las cuales 10 eran de Oriente Medio y Norte de África), 14 de las Américas, 15 de Asia y el Pacífico y 11 de Europa.

Se basa en los resultados de la **primera encuesta de este tipo realizada en 2022 y revela los progresos realizados por los sindicatos que hacen campaña en favor de lugares de trabajo más seguros e inclusivos, libres de violencia y acoso.**



92%

DE LOS SINDICATOS TRABAJARON PARA GARANTIZAR LA RATIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL C190/LA R206

85%

DE LOS SINDICATOS PARTICIPARON EN EL DIÁLOGO SOCIAL PARA ARMONIZAR EL C190/LA R206 CON LA LEGISLACIÓN Y LAS POLÍTICAS NACIONALES DE SU PAÍS

AVANCES EN LA RATIFICACIÓN DEL C190

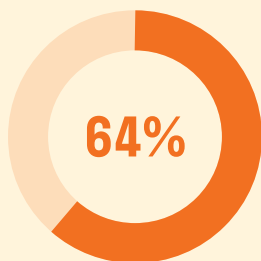
La OIT indica que son 36 países los que han ratificado el C190. Los sindicatos encuestados esperan otras 20 ratificaciones en 2024.

APOYO DE GOBIERNOS Y EMPLEADORES A LA RATIFICACIÓN DEL C190

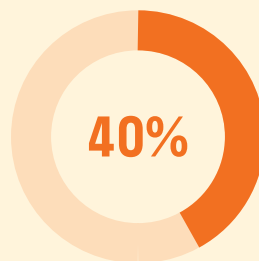
En 2023, los sindicatos dieron prioridad a la acción para cambiar la actitud y sensibilizar a los Gobiernos y empleadores para, de este modo,

conseguir el apoyo para ratificar y aplicar el C190. Las respuestas a esta encuesta demuestran que los Gobiernos son más favorables que los empleadores a apoyar la ratificación. La oposición de los empleadores ha provocado el bloqueo de la ratificación en varios países.

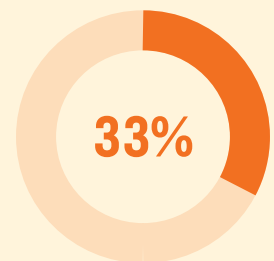
Respuesta a la encuesta: apoyo u oposición de Gobiernos y empleadores a la ratificación del C190:



DE PAÍSES DONDE LOS GOBIERNOS APOYARON LA RATIFICACIÓN



DE PAÍSES DONDE LA MAYORÍA DE EMPLEADORES APOYARON LA RATIFICACIÓN



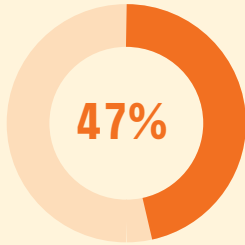
DE PAÍSES DONDE SOLO UNOS POCOS EMPLEADORES APOYARON LA RATIFICACIÓN

CAMBIOS EN LOS MARCOS JURÍDICOS ARMONIZADOS CON EL C190 Y LA R206

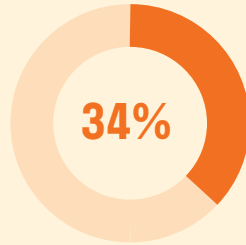
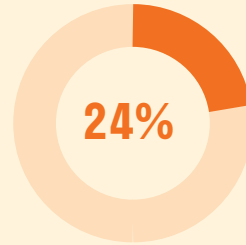
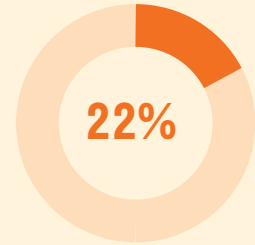
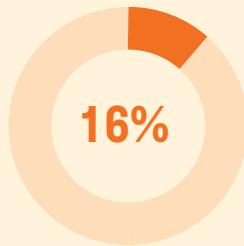
En algunos países se han introducido cambios legales significativos para avanzar en la armonización con el C190 y la R206, y los cambios más importantes se han producido en la legislación laboral.



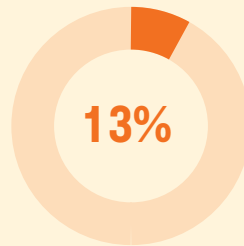
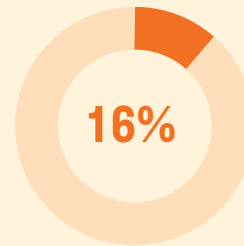
CAMBIOS EN LA LEY PARA RATIFICAR Y APLICAR EL C190 Y LA R206



LEY LABORAL

LEY DE IGUALDAD/
NO DISCRIMINACIÓNLEGISLACIÓN SOBRE SALUD Y
SEGURIDAD EN EL TRABAJOLEY DE VIOLENCIA
DOMÉSTICA

LEY PENAL

LEY SOBRE LA
ECONOMÍA INFORMAL

TODAS

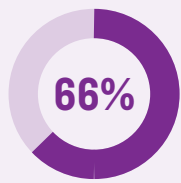
En **Indonesia**, las campañas sindicales dieron lugar a la inclusión del acoso sexual en la nueva legislación penal. La Central General de Trabajadores de **Guatemala** (CGTG) presionó con éxito para que se modificara la ley penal sobre el acoso. En **Bulgaria**, la ley se modificó tras una larga campaña de los sindicatos de docentes contra la violencia y el acoso de terceros. En **Zimbabue**, que aún no ha

ratificado el C190, se aprobó una nueva ley en agosto de 2023 tras una sostenida campaña sindical para incluir partes del C190 en la legislación nacional. La enmienda 5 de la Ley de Enmienda Laboral 11/2023 añadió nuevas sanciones y utilizó el texto del artículo 3 del C190, relativo a los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

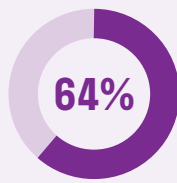
SINDICATOS EN ACCIÓN

Las actividades de campaña llevadas a cabo por los sindicatos el año pasado fueron diversas y pluridimensionales.

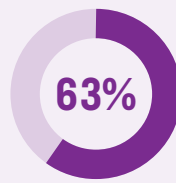
Actividades de la campaña sindical



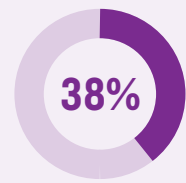
GRUPOS DE PRESIÓN/
DISCUSIONES CON EL
GOBIERNO



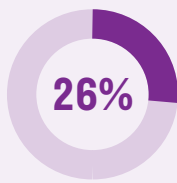
ASOCIACIONES/
ALIANZAS



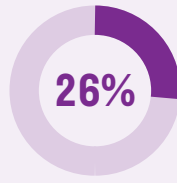
SENSIBILIZACIÓN/
FORMACIÓN DE LOS
MIEMBROS SINDICALES



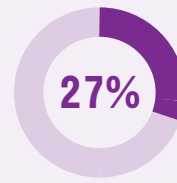
NEGOCIACIÓN DE POLÍTICAS
LABORALES/CONVENIOS
COLECTIVOS



INVESTIGACIÓN, RECOPIACIÓN
DE DATOS, HISTORIAS DE
TRABAJADORAS/ES



COMPROMISO CON LOS
EMPLEADORES



TODAS LAS ACTIVIDADES
ENUMERADAS

GRUPOS DE PRESIÓN, DISCUSIONES Y COMPROMISO CON LOS GOBIERNOS

Muchos sindicatos han seguido haciendo campaña para garantizar que el C190 se refleje en la legislación y otras normativas, aunque sus Gobiernos aún no hayan ratificado el Convenio. Por ejemplo, tanto en **Sudáfrica**, donde el C190 está ratificado, como en **Indonesia**, donde no lo está, la labor sindical ha dado lugar a códigos de buenas prácticas acordes con el Convenio 190 en lo que respecta al procesamiento de los casos de acoso sexual.

En los países que aún no han ratificado el C190, las/los activistas han seguido ejerciendo presión sobre los Gobiernos.

- La campaña de la **Pakistan Workers' Federation (PWF)** ha dado lugar a un movimiento transformador que está consiguiendo una mayor participación e inclusión de las mujeres. Este movimiento incluyó un compromiso nacional de sensibilización de alto nivel con el Gobierno y el ministerio de trabajo, que dio lugar a la inclusión de

medidas en los controles de inspección laboral para prevenir la violencia de género y el acoso.

- En **India**, el sindicato de trabajadoras autónomas, Self-Employed Women's Association (SEWA) utilizó con éxito el diálogo social en su campaña con el Gobierno para la ratificación del C190 y la R206, lo que dio lugar a una mejor aplicación de la ley vigente.
- En **Turquía**, la consulta tripartita ha sido importante para presionar a Gobiernos y empleadores. La Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) organizó una serie de reuniones tripartitas nacionales con la OIT para sensibilizar sobre el C190.

LOS SINDICATOS HAN SEGUIDO EJERCIENDO PRESIÓN Y COLABORANDO CON LOS EMPLEADORES

- En **Indonesia**, los empleadores replicaron que el amplio marco jurídico del país hacía innecesario el C190. En su lugar, se adoptaron, en 2022, orientaciones no vinculantes para los empleadores en relación con el acoso sexual, sobre las que se consultó a los sindicatos.

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES/AS Y EL PÚBLICO EN GENERAL

- En **Filipinas**, Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO) elaboró un plan de campaña de comunicación para la ratificación del C190.
- La Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) de la **República**

Dominicana destacó en su campaña mediática los elevados índices de violencia doméstica y su efecto en el entorno laboral.

- En **India**, la confederación Hind Mazdoor Sabha (HMS) ha sensibilizado a los trabajadores y trabajadoras de la base en su labor de presión al Gobierno para que ratifique el C190.

LA CREACIÓN DE ALIANZAS HA REFORZADO LA CAMPAÑA

En varios países, las alianzas nacionales y sectoriales entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil (OSC) y movimientos feministas han dado resultados positivos y han reforzado las campañas nacionales de ratificación.

- En la región de **Oriente Medio y Norte de África** (MENA), se celebró en Estambul, en junio de 2022, la primera reunión de una coalición regional de sindicatos y organizaciones feministas que piden la ratificación del C190 de la OIT.

ATENCIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES VULNERABLES

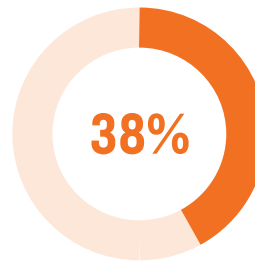
Las organizaciones de trabajadoras/es del hogar siguieron desempeñando un papel de vital importancia en las campañas de ratificación internacionales y nacionales, y su participación supuso que un número significativo de mujeres participara por primera vez en el activismo sindical intersectorial en torno al C190.

- En **Brasil**, la Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) formó parte de la campaña nacional para la ratificación del C190.

- En **Honduras**, las organizaciones de trabajadoras/es del hogar hicieron labor por la ratificación tanto del C190 como del C189, el convenio de la OIT sobre las trabajadoras del hogar.
- En **India**, las trabajadoras/es sanitarios comunitarios incluyeron en las reivindicaciones de su negociación colectiva medidas para hacer frente a la violencia y el acoso de terceros, teniendo en cuenta los riesgos derivados del trabajo en solitario, las malas condiciones laborales y la escasa seguridad en el empleo.
- En **Pakistán**, el colectivo de trabajadoras/es del sector informal de la PWF, que representa a trabajadoras/es del hogar, trabajadoras/es a domicilio y recicladoras/es, hizo campaña para acabar con la violencia de género y promovió condiciones de trabajo más seguras mediante la mejora de los mecanismos de denuncia. La campaña dio lugar al surgimiento de líderes en materia de género que han ido ascendiendo en las filas de la PWF, ayudando a aumentar la solidaridad y a crear redes de apoyo entre grupos de mujeres vulnerables, como las jornaleras agrícolas. El trabajo de la PWF llevó a la Secretaría de Trabajo de Punjab a crear un comité de reformas de género para las trabajadoras y trabajadores de la economía informal.
- El sindicato Amalgamated Union of **Kenya** Metalworkers (AUKMW) prestó especial atención al C190 en sus campañas para acabar con la violencia de género que sufren las trabajadoras/es de la economía informal. Estas trabajadoras/es se organizaron para abordar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres, que sufren altos

niveles de explotación, violencia de género, inseguridad laboral y pobreza reforzada por prácticas patriarcales.

NEGOCIACIÓN DE POLÍTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO Y/O CONVENIOS COLECTIVOS EN CONSONANCIA CON EL C190 Y LA R206



DE LOS SINDICATOS HA NEGOCIADO POLÍTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO O CONVENIOS COLECTIVOS EN CONSONANCIA CON EL C190

En distintos sectores, los sindicatos han participado activamente en la negociación de acuerdos que abarcan todas las formas de violencia y acoso.

- En **Argentina**, muchos sindicatos incluyeron cláusulas relativas al C190 y a la R206 en sus convenios laborales, incluidas las relacionadas con el apoyo y la licencia retribuida para las víctimas de violencia doméstica. Un acuerdo sobre violencia de género y violencia doméstica firmado por la filial de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA-A), el sindicato La Bancaria, con las cámaras empresariales del sector, estableció una Comisión Mixta de Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género, cinco días (prorrogables) de licencia retribuida, reubicación laboral y préstamos de emergencia.
- En **Indonesia**, el C190 se utilizó en la negociación colectiva del sector textil y de la confección, el sector químico y la minería. Un memorando de entendimiento vinculante, firmado en el

sector químico en 2023, permitió incluir por primera vez medidas sobre violencia y acoso. La Confederación SPN, afiliada en Indonesia de IndustriALL, indicó que se habían firmado 10 acuerdos con empresas que incluían disposiciones relativas al C190 y la R206 sobre la prohibición de la violencia y el acoso, sanciones, prevención y tramitación de quejas. Los sindicatos también propusieron un modelo de política sobre tolerancia cero con respecto al acoso sexual que ha sido firmado por 49 empresas. Ocho empleadores también han firmado acuerdos para establecer “casas seguras” en el lugar de trabajo donde las mujeres puedan recibir apoyo.

- En **Irlanda**, los sindicatos negociaron políticas en el lugar de trabajo para prestar apoyo a las supervivientes de la violencia doméstica, tras la campaña del Irish Congress of Trade Unions (ICTU) y la sensibilización entre los sindicatos. En el sector bancario, el sindicato de servicios financieros negoció políticas progresistas en el lugar de trabajo con el Bank of Ireland y el Danske Bank. El Communications Workers Union acordó políticas similares con la empresa de telecomunicaciones Eir y, en el sector postal, con An Post. Todas las políticas van más allá de los “cinco días remunerados” garantizados en la legislación, y ofrecen 10 días de baja remunerada prorrogables, junto con otras ayudas en el lugar de trabajo y medidas de seguridad para las supervivientes.
- En **Jordania**, la campaña de la General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU) sobre la “Incorporación de disposiciones sensibles al género en los convenios colectivos” dio lugar a acuerdos que abarcan la violencia de género. Entre ellos figuran los firmados por el sindicato de la alimentación, General Trade Union of the Food Industry, la electricidad, General Trade Union of Electricity, el textil y la confección, General Trade Union of the Garment and Textile Industry. En un acuerdo con el sindicato Union of Workers in Water, Agriculture and Food Industries se adoptaron artículos del C190.
- En **Lesoto**, los sindicatos consiguieron **acuerdos vinculantes** para poner fin a la violencia de género con proveedores de la confección, con el apoyo de marcas como Levi Strauss, Kontoor Brands y Children’s Place, así como de organizaciones de defensa de los derechos de la mujer y el **Centro de Solidaridad de Estados Unidos**. En virtud de los acuerdos, el proveedor, Nien Hsing, se compromete a poner en marcha un programa contra la violencia de género, estableciendo un mecanismo independiente de quejas y un apoyo efectivo a las trabajadoras. Los compromisos de Nien Hsing son exigibles mediante acuerdos con las marcas de confección.
- En **India**, el **Acuerdo de Dindigul** se puso en marcha tras un grave caso de acoso sexual, que se saldó con la violación y asesinato de una trabajadora dalit de la confección de 20 años. El acuerdo vinculante, para poner fin a la violencia de género en las fábricas de Eastman en Dindigul, se firmó en 2022 con las marcas mundiales H&M Group, Gap Inc. y PVH Corp., el sindicato Tamil Nadu Textile and Common Labour Union (TTCU), la Asia Floor Wage Alliance y Global Labor Justice-International Labor Rights Forum.

El acuerdo utiliza las definiciones del C190 para establecer un mecanismo de quejas centrado en las trabajadoras, formación para más de 2.000 trabajadoras/es, directivos y supervisores de planta para ayudarles a apoyar a las trabajadoras e identificar la violencia de género. Entre abril y diciembre de 2022, las trabajadoras presentaron 185 quejas, de las que se resolvió el 98%. El diálogo social entre el sindicato y la dirección se ha reforzado en general, y se ha producido una reducción significativa de la violencia de género, así como una mejora en la retención de las trabajadoras y en su bienestar.

- En **Pakistán**, la PWF negoció acuerdos con empresas manufactureras sobre la creación de entornos laborales respetuosos, la protección frente al acoso sexual y la violencia, y el acceso a instalaciones sanitarias seguras. En los acuerdos se dio prioridad a la seguridad de las trabajadoras, con formación sobre cómo reconocer y responder al acoso y orientación con respecto a la aplicación de procedimientos de queja. A nivel de fábrica, la PWF apoyó la negociación de comités de acoso con representación sindical adecuada en tres empresas, y está previsto crear más.
- En **Palestina** se firmaron acuerdos con 36 empleadores públicos y privados, con cláusulas ajustadas al C190 sobre prevención de la violencia y el acoso y tramitación de denuncias.
- En **Turquía**, la confederación HAK-İŞ elaboró un modelo de convenio colectivo que se está integrando en los convenios de los afiliados de distintos sectores. Adapta el texto del C190 a las realidades de la negociación colectiva,

abarcando todas las formas de violencia y acoso, incluida la violencia de género, la violencia y el acoso de terceros, y el apoyo y el permiso retribuido para las víctimas de la violencia doméstica. Prevé la creación de comisiones mixtas, sindicato-empleador, para prevenir, controlar y solucionar la violencia y el acoso.

LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES (FSI) Y EL PAPEL DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

Los Acuerdos Marco Globales (AMG), entre las FSI y las empresas multinacionales, son otra herramienta crucial para garantizar que el C190 y la R206 se apliquen en todas las cadenas mundiales de suministro, especialmente en los países que aún no han ratificado el C190. Más de 30 AMG contienen cláusulas sobre la violencia de género, muchas de las cuales hacen referencia directa al Convenio 190 de la OIT o al Convenio 111 de la OIT sobre la no discriminación, que define el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo. Los Acuerdos Marcos Globales también han establecido un vínculo entre la violencia de género y la diligencia debida en materia de derechos humanos.

- El sindicato del sector servicios **UNI Global Union** y la **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)** elaboraron varios conjuntos de herramientas sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, añadiendo que el acoso sexual es un riesgo que debe abordarse en los marcos de diligencia debida de las empresas, junto con una referencia al C190 de la OIT.
- El proyecto de **IndustriALL** sobre diligencia debida en materia de

derechos humanos en la cadena de suministro de baterías incluyó la formación de los sindicatos en materia de prevención de la violencia de género como parte de la diligencia debida con perspectiva de género, en consonancia con el C190.

- La **Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**, **IndustriALL** y **Unilever** iniciaron un nuevo programa en 2023 como parte de la aplicación en curso del Acuerdo Conjunto sobre Acoso Sexual (2016). Se centró en cómo prevenir el acoso sexual a través de la seguridad en el trabajo y se inspiró en las disposiciones del C190 para adoptar un enfoque sensible al género destinado a abordar la violencia de género en las evaluaciones de riesgos. En 2024 se pondrá a prueba una herramienta conjunta de evaluación de riesgos de acoso sexual en todos los centros piloto.
- En el marco del acuerdo marco industrial entre **IndustriALL-H&M** (2015), los comités nacionales de seguimiento de los países proveedores de H&M, formados por sindicatos nacionales y personal de H&M en el país, participaron en 2022 a una formación para aumentar la capacidad y la comprensión del C190. Esto condujo a la creación de un grupo de trabajo mundial conjunto, que elaboró directrices sobre acoso y violencia de género que establecen las prácticas requeridas y recomendadas para los proveedores sobre la base del C190, describiendo las mejores prácticas en materia de detección, prevención y tratamiento de los casos de acoso y violencia de género.

OTROS AVANCES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA CAMPAÑA

Entre los últimos avances cabe citar las iniciativas sindicales para responder a los crecientes niveles de violencia y acoso de terceros desde la COVID-19, el aumento del ciberacoso debido a la creciente digitalización, las protecciones para los trabajadores/as a distancia y de plataformas, y mejores respuestas en el lugar de trabajo a los crecientes niveles de violencia doméstica.

- En **Europa**, la actualización de las directrices multisectoriales europeas sobre violencia de terceros, elaboradas por los interlocutores sociales europeos en 2010, fue una respuesta a los crecientes niveles de violencia de género contra los servicios de primera línea, así como de atención al cliente. Las nuevas directrices hacen mayor hincapié en la violencia de género, la violencia doméstica y la digitalización. En 2023 se creó un **sitio web** y se **publicó un informe** con más de 30 ejemplos de acuerdos e iniciativas de los interlocutores sociales.

Uno de los temas negociados recientemente en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo (SST) es el acceso a instalaciones sanitarias seguras. Las trabajadoras se enfrentan regularmente a riesgos de violencia y acoso debido a la inseguridad de los aseos. La **Carta de Saneamiento de la ITF** (2019) fue implementada por sindicatos de numerosos países para abordar el acceso a un saneamiento seguro para los trabajadores y las trabajadoras del transporte como una cuestión de SST. La ITF también abordó esta cuestión

para los trabajadores y las trabajadoras de la economía bajo demanda con el fin de que tengan acceso a un suministro adecuado y apropiado de equipos de protección personal e instalaciones sanitarias, así como protecciones específicas contra la violencia y el acoso.

- En **India**, los acuerdos celebrados en el sector manufacturero negociaron con éxito instalaciones sanitarias separadas para las mujeres como medida para prevenir la violencia de género.
- En el sector hotelero, el sindicato **estadounidense** UNITE HERE negoció medidas de seguridad y salubridad para las trabajadoras y los trabajadores tras su reincorporación al trabajo después de la COVID-19, como parte de la larga campaña del sindicato para acabar con el acoso sexual.
- Los trayectos de ida y vuelta al trabajo son un problema importante para las trabajadoras del sector de la hostelería, que a menudo deben regresar a casa a altas horas de la noche. En el **Reino Unido**, la campaña de Unite “Get me home safely” (Llévame a casa con seguridad) establece un marco para que los acuerdos en concordancia con el C190 aborden la seguridad de las mujeres y garanticen un trayecto seguro a casa. La campaña fue adoptada por la **Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF)** para garantizar que los empleadores proporcionen transporte seguro a las trabajadoras/es por turnos y amplíen su deber legal de proteger con el fin de incluir políticas de transporte seguro a casa para las trabajadoras y los trabajadores.
- La **Arab Trade Union Confederation (ATUC)** ha lanzado la aplicación móvil

“TOOQ”, que ofrece protección frente a cualquier tipo de violencia en el mundo laboral, en particular los trayectos de ida y vuelta al trabajo. Una alerta SOS permite a la víctima buscar ayuda de emergencia, un foro permite el intercambio de ideas y experiencias, una línea de ayuda pone en contacto a los usuarios con los servicios especializados de su zona geográfica y puede accederse a una base de datos de publicaciones sobre temas como la violencia, la mujer, los derechos humanos y el trabajo. La ATUC tiene previsto extender la aplicación a toda la región.

- Los sindicatos también están adoptando políticas internas para prevenir y abordar la violencia de género que tiene lugar dentro de sus estructuras o en relación con el trabajo sindical. La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) adoptó, en **Panamá**, una resolución sobre la prevención del acoso en sus propias organizaciones y en las de sus afiliados, e incluye un mecanismo de queja que abarca la formación y la educación sindicales. Las iniciativas de prevención se centrarán en todas las formas de violencia de género, incluidos los chistes y comentarios sexistas, con vistas a crear una cultura de tolerancia cero frente al acoso sexual.



CSI
Confederación Sindical Internacional

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Boulevard du Jardin Botanique, 20,
1000 Bruselas - Bélgica

Editor responsable legal:
Luc Triangle, Secretario General

