

Salud laboral: Acoso y violencia



Berkeley, California, EE.UU.

Derechos reservados © 2018 Hesperian–Guías de salud

Primera edición: Junio 2018

ISBN: 978-1-942919-45-2

Hesperian les invita a copiar, reproducir o adaptar todo o parte de este contenido, incluidas las ilustraciones, siempre y cuando las partes reproducidas se distribuyan de forma gratuita y sin fines de lucro, se atribuya a Hesperian de forma clara y obvia y se cumpla con los términos de la Licencia de derechos de autor compartidos de Hesperian (ver www.hesperian.org/about/open-copyright).

Para ciertos casos de adaptación y distribución de nuestros materiales, le pedimos primero obtener el permiso de Hesperian. Contactar a: permissions@hesperian.org para usar cualquier parte de este contenido con fines de lucro; si desea distribuir cantidades de más de 100 copias impresas; si va a adaptar en cualquier formato digital; o si su organización o compañía tiene un presupuesto anual mayor a US\$1 millón.

Antes de comenzar cualquier traducción o adaptación de este contenido por favor comuníquese con Hesperian para obtener sugerencias e información actualizada de su contenido, y para evitar la duplicación de esfuerzos. Les pedimos que nos envíe un ejemplar de cualquier material que use parte del texto o de las ilustraciones.

SOLICITAMOS SU COLABORACIÓN: Les invitamos a compartir sus ideas, retroalimentación o sugerencias para mejorar este material y para reflejar mejor las experiencias y conocimientos de su comunidad y responder mejor a lo que usted necesita. Nos asociamos con grupos en todo el mundo y en todo el país para validar nuestros contenidos, traducirlos y distribuirlos. Si les interesa ser parte de este esfuerzo global por crear materiales de salud prácticos y útiles, escríbanos para unirse a la validación comunitaria de *Salud laboral para trabajadoras y trabajadores*.

Este libro fue impreso en los Estados Unidos por BRPrinters.



1919 Addison St. #304, Berkeley, CA 94704, EE.UU.

tel: (1-510) 845-4507 • fax (1-510) 845-0539

www.español.hesperian.org

workersbook@hesperian.org

Contenidos

| | |
|---|-----------|
| La violencia en el trabajo | 2 |
| La violencia sexual | 4 |
| El acoso sexual | 4 |
| La violación | 8 |
| Protegerse a sí misma y a los demás | 12 |
| Mantener un registro de la violencia y denunciarla..... | 13 |
| Movilizarse en contra de la discriminación y la violencia..... | 15 |
| Descubrir nuestro poder | 17 |
| Mejorar la situación de las mujeres dentro y fuera del trabajo | 18 |
| La discriminación, el acoso y la violencia son problemas laborales..... | 19 |
| Prohibir y penalizar el acoso y la violencia en el trabajo | 20 |
| Colaborar con aliadas y aliados contra el acoso y la violencia | 21 |

Acoso y violencia



La violencia, como amenaza y como acto, daña al bienestar físico y mental de las personas, sus familias, amistades, compañeras y compañeros de trabajo, y comunidades. A veces los jefes se valen de amenazas y de la violencia física, verbal y psicológica para mantener a las y los trabajadores dóciles y temerosos, y para impedir que exijan cambios. En el trabajo también se enfrentan a la violencia de otros trabajadores o integrantes de la comunidad que se valen de ella para imponer su poder sobre los demás. No importa si los ataques vienen de otros trabajadores, supervisores, matones, la policía o las fuerzas militares: es muy difícil que una persona por sí sola logre detener la violencia en el lugar de trabajo. En todas las luchas exitosas contra la violencia, la clave radica en organizarse con otras personas.

Cuando las y los trabajadores se unen, pueden:

- mejorar la interacción entre ellos y sus supervisores, hacer que se reduzcan al mínimo los gritos y las humillaciones en público como práctica de mando, y acabar con los golpes y la violencia física como medio de control de las y los trabajadores.
- exigir que los empleadores respeten los derechos de las y los trabajadores para organizar sindicatos y mejorar las condiciones de trabajo, los salarios y las prestaciones.
- conformar comités para capacitar a las y los trabajadores en autodefensa, para que se desplacen hacia sus casas después del trabajo en grupos y para que documenten los actos de violencia y acoso y exijan justicia.
- hacer que el jefe y otros trabajadores dejen de acosar sexualmente o atacar a las y los trabajadores, en especial a las mujeres.
- crear un lugar de trabajo sin violencia, en el que con respeto se busquen soluciones a los desacuerdos, y donde vale por igual la participación de las y los trabajadores y de los jefes.

La violencia en el trabajo

La violencia se manifiesta de muchas formas. A veces son actos que no reconocemos como violentos porque estamos acostumbrados a ellos y nos parecen normales. Sin embargo, los efectos dañinos que la violencia puede tener en nuestra salud mental y física son algo a lo cual no deberíamos acostumbrarnos. Si sabemos que las lesiones causadas en el trabajo no son algo normal, ¿por qué consideramos los actos violentos como algo normal?

Maltrato cotidiano

Los gritos, apodos, comentarios groseros e insultos constantes son formas de violencia. En ocasiones las trabajadoras ni siquiera reconocen esto como abuso, porque es tan común tanto dentro como fuera del trabajo. Sin embargo, el abuso constante daña la autoestima y nos enseña a aceptar las malas condiciones de trabajo y otros tipos de violencia.

Violencia física

La violencia física es el tipo de violencia más visible: golpes, cortaduras, bofetadas, empujones, pellizcos, quemaduras y más. (Para tratar estas lesiones, vea *Primeros Auxilios en Salud laboral*, capítulo 9). Algunos empleadores golpean en puntos donde los moretones no se ven, para que la trabajadora no pueda reportar y probar el hecho. Cuando las trabajadoras viven con el miedo constante a que sus supervisores las golpeen, surgen situaciones de estrés y otros problemas de salud mental (vea *Salud laboral*, capítulo 27).

Asesinatos

En muchos países los jefes mandan a herir o matar a las y los trabajadores, organizadores y líderes sindicales para que dejen de exigir mejores salarios o condiciones laborales. En ciertos casos cuentan con la ayuda de la policía o los militares. Para crear más temor y ganar más control, también amenazan y asesinan a los familiares de las y los trabajadores. Las mujeres trabajadoras a menudo son asesinadas solo por ser mujeres. A esto se le llama feminicidio.



Los supervisores abusivos son un peligro de salud laboral.

Actividad

Enfrentar el miedo juntos

Los jefes usan las amenazas y los actos de violencia para infundir miedo y hacer callar a las y los líderes sindicales. Muchos se rehúsan a hablar sobre el miedo que sienten y entonces el miedo tiene el efecto pretendido: evitar que participen en esfuerzos de organización. Para que un grupo resista la violencia, es importante hablar sobre el miedo que las amenazas de violencia les causan y proponer maneras de apoyarse mutuamente. Cuando convoque una reunión para hablar sobre el miedo a la violencia:

1. Recuérdele a las personas lo que las motivó a organizarse.

Nos organizamos para lograr:

Mejores salarios y beneficios

Metas de producción alcanzables

Condiciones de trabajo seguras

Derechos humanos y laborales

Tener voz y voto en el trabajo

Y así:

reducir el estrés.

mejorar la autoestima.

reducir accidentes y lesiones.

detener el abuso y el miedo.

no sentirnos impotentes.

2. Cree un espacio seguro para hablar sobre las amenazas que viven o temen. A veces, por motivos sociales, la gente no habla del miedo. Tenga compasión y busque medios creativos para animar a todas las personas a participar. El objetivo no es eliminar por completo el miedo sino aprender a enfrentarlo y no permitir que detenga sus esfuerzos para organizarse.

3. Identifiquen las amenazas que enfrentan o temen. Haga una lista de todas las amenazas reales o temidas que mencionen los participantes. Pregunte cuáles son los más graves o comunes y marque esas de algún modo.

4. Hagan un plan para hacerle frente a las amenazas y a los actos de violencia.

Empiecen con un plan para protegerse. Pueden empezar por cómo reducir los riesgos, evitar que se identifique a las y los líderes y organizadores, aumentar el apoyo de otros trabajadores y organizaciones, y hacer campañas contra la violencia.

Si la situación en el trabajo se vuelve violenta, el grupo puede ocultar temporalmente sus tareas organizativas. Esto no detiene la violencia, pero podría darles tiempo para reagruparse y decidir cómo continuar su lucha.

Los hombres a los que se les enseñó a no mostrar miedo, quizás no quieren hablar de lo que temen frente a un grupo. Dígales que hablar sobre la violencia les ayuda a prepararse y a protegerse y no es causa de vergüenza.



La violencia sexual

La violencia sexual la utilizan los hombres para controlar y tener poder sobre las mujeres. Se dice comúnmente que la causa es el deseo sexual de los hombres, pero eso es falso. Con frecuencia, a las mujeres se las culpa de la violencia sexual de la cual son víctimas. Tengamos claro que: el culpable siempre es la persona que violenta.

La violencia sexual puede incluir acciones que van desde los piropos y la atención y contacto físico no deseado hasta la violación y el asesinato.

El acoso sexual

El acoso sexual es un grave problema en muchos lugares de trabajo en los que la mayoría de los supervisores y gerentes son hombres y la mayoría de las trabajadoras son mujeres. Fuera del trabajo, las mujeres también son acosadas por desconocidos, vecinos y hasta por los otros trabajadores. Con frecuencia el acoso ocurre al inicio y al final de los turnos de trabajo o durante el almuerzo u otros momentos de descanso.

La gente no logra siempre ponerse de acuerdo en lo que es y no es acoso sexual. Es posible que una mujer se ofenda por un chiste que hace reír a otra. Algunas mujeres se sienten acosadas cuando un desconocido hace comentarios sobre ellas en la calle. A otras mujeres no les importa tanto. Cada persona sabe cuándo se siente acosada; lo importante es cómo se siente esa persona.



Cualquier tipo de atención sexual no deseada, excesiva u ofensiva constituye acoso sexual. El acoso sexual incluye:

- **contacto físico:** dar palmaditas, acariciar, agarrar, pellizcar, abrazar o recostarse contra el cuerpo de otra persona
- **palabras o sonidos:** comentarios, silbidos o ruidos que sugieren el sexo
- **lenguaje corporal:** pararse demasiado cerca, señalar, expresiones o gestos con cualquier parte del cuerpo con la intención de sugerir el sexo
- **imágenes:** hacer que alguien vea fotografías, dibujos o videos de tipo sexual, poner estas imágenes en espacios públicos o fotografiar o filmar a alguien durante actos sexuales
- **escritos:** notas, cartas, o poemas que sugieren el sexo, grafiti de tipo sexual en las paredes u otros espacios públicos

Es muy probable que el acosador pida sexo o atención sexual a cambio de un trabajo o una promoción, o que amenace a la mujer con despedirla o hacer su vida laboral más difícil si se rehúsa. Con frecuencia los acosadores son los supervisores u otros jefes que sienten que tienen el poder sobre las trabajadoras. Los hombres acosan a las mujeres porque saben que tienen más poder que ellas. Sin embargo, los hombres también se acosan entre sí, con chistes, insultos y otras amenazas que buscan poner a otro hombre en un papel de mujer, para que se considere menos que un hombre.



Los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual en el trabajo.
Cree espacios para que ellos puedan hablar sobre el acoso que viven.

Algunas personas dicen que el acoso sexual no es un problema.



Es natural que los hombres admiren los cuerpos de las mujeres. A estas jóvenes que trabajan en las fábricas les agrada la atención y tienen muchos novios.

Nosotros decimos ¡el acoso sexual siempre está mal!

¿Le gustaría que a su hija, hermana o madre la trataran de esa manera?



Si un hombre intenta algo sexual con una mujer es porque ella hizo algo para tentarlo.

El acoso no tiene nada que ver con la apariencia de las mujeres ni con lo que ellas hacen o dicen. El acoso nunca se puede justificar.



Las mujeres deben quedarse en casa y servir a sus familias y esposos. Si una mujer deja la protección de su familia para irse al mundo de los hombres, debe atenerse a las consecuencias.

Trabajamos para apoyar a nuestras familias. Si no trabajáramos no tendríamos suficiente dinero para sobrevivir. Nadie nos debe culpar por eso.



Apoyo para responder al acoso sexual en el trabajo

Apolinar llevaba ya varios meses acosándome en el trabajo. Al principio era fácil no prestarle atención a lo que me decía; sin embargo, cuando se volvió mi supervisor dijo que nos íbamos a casar y que yo sería la madre de sus hijos. Le expliqué claramente que no me interesaba, pero siguió insistiendo en que pronto estaríamos juntos. Me pedía constantemente que saliéramos.

Un día intentó ponerme en un trabajo aislado de los otros trabajadores. Cuando me negué, se enojó mucho y empezó a gritarme. Le dije del incidente a su jefe, que me dijo que yo había malinterpretado a Apolinar. Al darme cuenta de que él no me iba a apoyar me dirigí entonces al director de personal. Al principio él me dijo que yo debía “defenderme contra Apolinar”. Luego me culpó, diciendo que fue por mi forma de comportarme con Apolinar.

Ya que nadie en la fábrica me quería ayudar, decidí pedirle ayuda a CEREAL, una organización que ayuda a las trabajadoras en Guadalajara, México. Ellos llamaron a la fábrica, pero los gerentes no hicieron nada. Así que renuncié. Cuando la gente de CEREAL supo que había dejado mi trabajo, se comunicaron de nuevo con la gerencia de la fábrica y esta vez hicieron algo. Despidieron a Apolinar y me ofrecieron un trabajo en otro departamento de la empresa.

¡Él lo hizo!

El supervisor en la fábrica de juguetes en la que trabajo desde hace 5 años había acosado a casi todas las mujeres que trabajamos en la línea. Se inclinaba sobre nosotras y nos tocaba la espalda y los brazos. Yo detestaba eso, pero estaba trabajando y no podía escapar, igual que mis compañeras. Estaba harta de que abusara así de nosotras así que un día cuando se me acercó, le pasé el brazo por la espalda como para darle palmaditas y le puse un letrero de “¡ACOSADOR!” sin que se diera cuenta. Cuando los otros trabajadores y supervisores vieron el letrero, se empezaron a burlar de él. Se avergonzó tanto que ¡dejo de molestarnos! Tuve miedo de que me despidiera, pero como acosaba a todas, no sabía quién fue.



Si alguien la acosa en el trabajo:

- De forma clara y directa, díglele al acosador que no desea este tipo de atención. Si la acosa en público, respóndale en voz alta para que otras personas escuchen.
- Busque estar siempre acompañada y acompañe a otras personas para que nadie se encuentre sola con el acosador.
- Mantenga un registro detallado de las horas y los lugares donde la acosaron, y lo que sucedió. Escriba lo que dijo el acosador, lo que usted respondió y lo que hicieron o vieron los testigos. Guarde como prueba todo lo que el acosador le dé.
- Denuncie el acoso con su jefe, supervisor y representante del sindicato, y díglele a otras trabajadoras y trabajadores lo que sucedió. En muchos países existen leyes y políticas contra el acoso sexual. Sin embargo, como sucede con otros derechos laborales, es necesario organizarse con otros para hacer que se cumplan.
- Considere el acoso como una emergencia y planifique su ruta de escape. Averigüe cómo salir rápidamente del lugar de trabajo, tenga lo que necesita para poder irse, sepa a quién hablarle, aprenda autodefensa y más.

Actividad

Los sociodramas desarrollan confianza

Enfrentarse al acosador y decirle que deje de acosarla puede ser difícil pero también puede ser una herramienta poderosa para detener el acoso. Se sentirá más segura si practica lo que quiere decir con otras personas o en grupo. Un diálogo en el que una persona juega el papel de otra se conoce como sociodrama. También puede utilizar un sociodrama para practicar cómo contarle del acoso a su pareja o familiares, o cómo reportarlo a su jefe o a la policía.



La violación

Ciertas políticas en el trabajo ponen a las mujeres en mayor riesgo de ser violadas, tales como trabajar solas aisladas de otros, los turnos nocturnos, salir tarde del trabajo, la falta de transporte seguro hacia y desde el trabajo, y una aceptación general del machismo y la violencia dentro y fuera del trabajo. Estas políticas y condiciones en el lugar de trabajo pueden ser modificadas o cambiadas por completo con el objetivo de proteger a las mujeres. La violación es uno de los peores tipos de violencia sexual porque afecta a las mujeres de forma física, sexual, emocional y psicológica, y también afecta a sus familias y comunidades. La violación ocurre cuando los hombres buscan ejercer poder sobre las mujeres; no tiene nada que ver con la ropa que ellas se ponen, cómo actúan, o lo que hacen o dicen. La violación nunca es la culpa de la mujer.

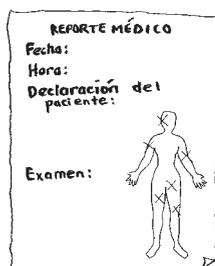
Si alguien que usted conoce ha sido violada:

- Asegúrele que **no es su culpa**.
- **Apóyela**. Escúchela, ayúdele a decidir qué necesita y asegúrele que puede seguir adelante con su vida.
- **Respete** la necesidad de la mujer de sentirse segura y que es totalmente confidencial lo que le diga. No le cuente a nadie, a menos que ella así lo desee.
- **Acompáñela** a ver a una profesional de salud, a reportar la violación con la policía, a hablar con una persona capacitada para escucharla y apoyarla, a buscar servicios legales y a ir a la corte, si ella desea hacer esas cosas.
- **No proteja al violador** si usted lo conoce. Él es un peligro para todas las mujeres de la comunidad.



Examen de salud después de una violación

Después de una violación, es importante ver a un profesional de salud lo antes posible para recibir ayuda médica y registrar toda la evidencia posible, especialmente si va a reportar la violación a la policía u otra instancia. Es importante que la trabajadora de salud anote todos los puntos del cuerpo en que la mujer ha sido lesionada. Podría ser útil documentar la evidencia del sexo forzado con fotografías de moretones y otras lesiones.



Un dibujo del cuerpo ayuda a que la trabajadora de salud anote las lesiones que vea durante el examen. La mujer y la persona que haga el examen deben guardar una copia cada una. Es más cómodo para una persona que sufrió violencia sexual recibir atención médica de una trabajadora de salud o doctora.

Primeros auxilios después de una violación

Busque ayuda médica y emocional si ha sido violada o agredida.

Primero, hable con una amiga comprensiva, alguien en quien confía. Pídale que la acompañe a recibir atención médica. Incluso si las lesiones no son graves, un examen médico puede ayudar a documentarlas, y esto podría ser útil más adelante si quiere denunciar la violación.



Primeros
Auxilios

Una trabajadora de salud o una doctora que entienda el trauma que causan la violación y otras formas de violencia sexual hará que la consulta sea un poco más cómoda para usted. Quizás más tarde quiera hablar con una consejera o con otras mujeres que hayan sido víctimas de violencia sexual o violadas.

Desgarros y cortadas

La violación puede causar cortadas y desgarros en los genitales. Estas heridas muchas veces producen dolor, pero se curan con el tiempo. Si hay mucho sangrado, es mejor ver a una trabajadora de salud capacitada para coser los desgarros. Para heridas y desgarros pequeños:

- Remoje los genitales 3 veces al día en agua tibia que haya sido hervida y dejada enfriar. Ponga hojas de manzanilla en el agua cuando esté hirviendo. La manzanilla calma las molestias y promueve la curación. También se puede untar sábila en los desgarros.
- Al orinar, échese agua limpia en los genitales, para evitar el ardor. Beber bastantes líquidos hace que la orina esté más diluida y arderá menos.
- Esté pendiente de señas de infección: la piel se siente caliente, líquido amarillo (pus) que sale del desgarro, un mal olor y dolor que empeora.



Evitar el embarazo

Si actúa rápidamente puede evitar el embarazo después de una violación. Tome las píldoras anticonceptivas de emergencia (PAE) tan pronto como pueda, pero no más de 5 días después de la violación. Entre más pronto se las tome, más efectivas son.

En algunos países el aborto es legal en caso de violación. Pídale más información a una trabajadora de salud, consulte la aplicación móvil *Los Abortos Seguros* de Hesperian, busque la ayuda de organizaciones de mujeres o busque en internet.

(continúa)



Primeros Auxilios

(continuación)

Infecciones de la vejiga

El sexo forzado o violento puede causar una infección de la vejiga. Trate una infección de la vejiga tan pronto salgan las primeras señas de infección para evitar que empeore y se convierta en una infección de los riñones. Consulte de inmediato a una trabajadora de salud si:

- siente la necesidad orinar con mucha frecuencia,
- siente dolor, especialmente en la parte inferior del vientre, o ardor cuando orina, o
- la orina huele mal, se ve turbia o tiene sangre o pus

Gonorrea y otras infecciones de transmisión sexual (ITS) comunes

Las infecciones de transmisión sexual se transmiten más fácilmente durante las relaciones sexuales violentas porque, con frecuencia, la piel de la vagina o el ano se desgarran y es más fácil que le transmitan ITS si el agresor tiene ITS. Ya que no es posible saber si la persona que la violó tiene una ITS, usted debe recibir tratamiento contra la gonorrea, la clamidia y la sífilis por si acaso y estar pendiente de las señas de otras infecciones de transmisión sexual. Algunas ITS no presentan señas de enfermedad; sin embargo, no tratarlas puede causar graves problemas de salud (vea *Donde no hay doctor para mujeres*, capítulo 16).

VIH

Ser violada también puede exponerla al VIH, pero hay tratamientos que reducen el riesgo de contraer el VIH como resultado de una violación. Un profesional de salud puede recetarle 1 mes de medicamentos antirretrovirales (ARV) que debe empezar tan pronto pueda, en las primeras 72 horas. Aunque haya empezado a tomar los medicamentos ARV, es importante hacerse la prueba del VIH para estar segura de que no fue infectada. Pero espere 3 meses antes de hacérsela, ya que eso toma para que la prueba detecte el virus. Use condón si tiene relaciones sexuales durante este periodo en caso de que tenga VIH.

Hepatitis B y C

La hepatitis B y la C son infecciones virales que dañan el hígado. Ambas pueden transmitirse de una persona a otra durante una violación. Es posible que usted tenga una de estas infecciones y no se enferme; sin embargo, ciertas personas con hepatitis B o C se enferman gravemente del hígado. Hágase las pruebas de hepatitis B y C de inmediato y vuelva a repetirlas después de 6 semanas. Hay medicinas que curan estas ITS. Use condón si tiene relaciones sexuales durante este periodo.



El derecho a vivir sin violencia ni acoso sexual



La violencia y el acoso sexual les roban libertad y dignidad a las personas y a sus comunidades.

La **Administración de Seguridad y Salud de los Estados Unidos** (OSHA, por sus siglas en inglés) establece que es responsabilidad de los empleadores asegurar que toda persona que emplea tenga un lugar de trabajo libre de peligros, incluyendo la violencia, y que se responsabilice de prevenir y controlar esos peligros. Algunos estados han pasado legislación que prohíbe y penaliza la violencia en ciertas industrias, como en los servicios de atención de la salud en California.

Según la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de la ONU:

- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- Nadie será sometido a tortura ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Es responsabilidad de los gobiernos garantizar la protección de las y los trabajadores contra todo tipo de violencia física, verbal, sexual, psicológica y emocional.

En todo el mundo, el acoso sexual se reconoce como una forma de violencia que perjudica a las mujeres y les arrebató su derecho a una vida sana, digna y sin violencia.

La ONU ha incluido el “acoso sexual y la intimidación en el trabajo” como parte de la definición de la violencia contra la mujer. Las convenciones que protegen a la mujer contra la violencia pueden usarse para organizarse y detener el acoso sexual en el trabajo.

Según la OIT, el acoso sexual es una forma de discriminación que disminuye la integridad, dignidad y bienestar de las y los trabajadores de muchas comunidades diferentes, incluidas las mujeres, las personas jóvenes, los grupos LGBTI y las minorías étnicas. El acoso sexual también viola el derecho básico a un lugar de trabajo seguro y saludable.

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Belém do Pará) indica que:

- Las mujeres tienen derecho a un lugar de trabajo sin violencia y acoso sexual.
- Los gobiernos deben sancionar a los acosadores y ayudar a las víctimas del acoso sexual.

Los sindicatos que pertenecen a la **Confederación Sindical Internacional** (ITUC-CSI) cuentan con un programa de actividades destinado a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Todos los sindicatos afiliados han acordado:

- incluir en sus contratos disposiciones contra el acoso sexual.
- crear reglas sobre cómo manejar las quejas y las investigaciones.
- asegurarse de que las normas contra el acoso sexual se incluyan en los acuerdos colectivos.
- desarrollar y llevar a cabo capacitaciones sobre el acoso sexual con todos sus integrantes.

Casa Amiga lucha para proteger a las mujeres en Ciudad Juárez

En Ciudad Juárez, en la frontera entre México y los Estados Unidos, hay muchas maquilas donde trabajan en su mayoría mujeres jóvenes. En las últimas 2 décadas más de 400 jóvenes han sido violadas y asesinadas sin motivo. La policía ha ignorado estos homicidios y muy pocos han sido investigados. De tantos, solo han arrestado a 3 hombres.

Para Esther Cano Chávez, fundadora de Casa Amiga Centro de Crisis, los asesinatos y la falta de esfuerzo por parte del gobierno para resolverlos o para proteger a las mujeres era algo predecible. “A medida que las mujeres empiezan a trabajar fuera del hogar y a independizarse, los hombres se valen de la violencia para castigarlas por romper las reglas sociales. Las mujeres organizadoras son el blanco de muchos de estos ataques”. Aunque Esther murió de cáncer en el 2009, Casa Amiga sigue ofreciendo ayuda, apoyo y acompañamiento a las mujeres víctimas de la violencia y brindando así esperanza para el futuro.

Casa Amiga ofrece servicios médicos, asesoría legal y ayuda psicológica, y tiene una línea telefónica disponible las 24 horas del día para denunciar acoso sexual, violencia y maltratos y violaciones. También moviliza a la comunidad para prevenir la violencia doméstica y para hacerle frente a la inequidad y a la discriminación que viven las mujeres día a día. Casa Amiga crea campañas en busca de mayor seguridad en las calles, mejor transporte público, así como mayor presencia y monitoreo por parte de la policía en lugares donde han desaparecido mujeres. También organiza clases de autodefensa.

Protegerse a sí misma y a los demás

No deje que la pesquen sola ya que los acosadores y maleantes a menudo agreden a las mujeres cuando están solas. Camine con otras personas cuando vaya hacia el trabajo o el transporte público. Si es posible, pídale a alguien que la espere en la parada del autobús. Si sabe de alguna persona que está siendo acosada o esté en riesgo de sufrir violencia, busque cómo acompañarla para que no esté sola.

Si un jefe, supervisor, o compañero de trabajo amenaza a una trabajadora, no la deje sola con la persona que la amenazó. Organice a otros trabajadores para mantenerse cerca de ella en el trabajo y cuando vaya hacia y desde el trabajo. Es más probable que ataquen a una trabajadora sola que a un grupo de trabajadores.

Para ayudarse a sí misma o a otras personas, averigüe dónde están los servicios de primeros auxilios y médicos. Para ver más información de primeros auxilios para tratar lesiones cuando no se puede llegar a un profesional de la salud, vea *Salud laboral*, capítulo 9 y el *Nuevo donde no hay doctor*, capítulo Primeros auxilios.

Mantener un registro de la violencia y denunciarla

Anote toda la información posible sobre cada situación de acoso o violencia. Describa con detalle los sucesos. Incluya:

- ¿Cuándo sucedió? (fecha y hora)
- ¿Dónde sucedió?
- ¿Quién fue el agresor o los agresores?
- ¿Qué testigos hubo?
- ¿Lo reportó? ¿A quiénes? ¿Qué hicieron ellos?

Si es posible, tome una foto o video del incidente o después. Este registro podría ser útil para hacer un reporte que pueda llevarle al jefe, la policía o cualquier agencia que pueda ayudarle. Aun si no planea reportar la violencia en este momento, tener un registro puede servirle en el futuro.

Mantenga registros del acoso o violencia que sufren otras trabajadoras. Utilice una encuesta, un mapa del lugar de trabajo o un mapa de la comunidad para determinar cuáles trabajadoras están siendo acosadas o han sido atacadas, dónde y cuándo ocurrieron estos sucesos, quién fue el agresor o los agresores y qué tipo de acoso o agresión hubo. Esto podrá darle más datos para reportar la violencia o para desarrollar un plan de acción colectivo.

Respete la decisión de cada persona. Si una trabajadora no desea reportar el acoso o el maltrato por temor a represalias o a una peor violencia, respete su decisión. Sin embargo, pregúntele si permite que se haga nota del incidente sin poner su nombre ni otros datos que la puedan identificar. Esta información servirá para crear un mapa en el que aparezca con qué frecuencia y en qué situaciones han ocurrido actos violentos.



Reúna información para hacer un mapa de la comunidad.

Pida que la policía local abra puntos de atención para mujeres, cuyo personal diurno y nocturno sean mujeres policías capacitadas y con autoridad para tomar medidas en los casos de violencia sexual.

Organice protestas contra la violencia en el trabajo, exija una compensación adecuada para las víctimas, lleve a los abusadores ante la justicia y busque soluciones reales que ayuden a prevenir la violencia en el futuro. Construya alianzas entre los sindicatos, las organizaciones de mujeres, los grupos comunitarios, las iglesias y otros que puedan apoyar esta causa.

Actividad

Aprendamos autodefensa

Practicar la autodefensa en grupo les ayudará sentir más confianza en sí mismas para defenderse contra un asaltante. Busque a alguien que sepa artes marciales en su comunidad para dar un curso práctico. Lo más importante es aprender a detener a alguien lo suficiente como para escapar. Siga practicando para sentirse más cómoda con estos movimientos. Los grupos de autodefensa también son una buena forma de invitar a personas nuevas a su causa, ayudarles a desarrollar confianza en sí mismas y reducir la posibilidad de que sean víctimas de agresión física.

Si es atacada, golpee al agresor con todas sus fuerzas. Él no tiene miedo de lastimarla, así que no le dé miedo hacerle daño a él.



Dele un codazo bien fuerte en el estómago y salga corriendo.



Píselo duro en el pie con su tacón y salga corriendo.



Dele un rodillazo en los testículos con toda la fuerza y rapidez que pueda y salga corriendo.



Haga un puño con las dos manos y péguete tan fuerte como pueda en la nariz y salga corriendo.

Movilizarse en contra de la discriminación y la violencia

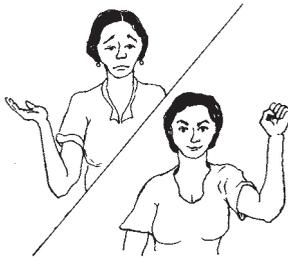
No es coincidencia que muchas de las personas que trabajan en industrias de manufactura o servicios son mujeres. En casi todo el mundo a las mujeres se les enseña que deben de ser obedientes y serviles. A la misma vez a los hombres les ha enseñado que deben de ejercer poder sobre otros, en especial sobre las mujeres. Con frecuencia, los trabajadores más discriminados, acosados y violentados son los que enfrentan los peores tipos de violencia, que se dirige casi siempre hacia las mujeres y los inmigrantes. La violencia en el trabajo refleja la discriminación y falta de justicia en la comunidad.

Para hacerle frente al acoso sexual y a la violencia en el trabajo, necesitamos explorar cómo los roles de género dañinos y la discriminación en contra de las mujeres contribuyen a la violencia dentro y fuera del trabajo.



Descubrir nuestro poder

La discriminación a la que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores dentro y fuera del trabajo puede hacer que sientan que no merecen buenos tratos, o que merecen el acoso o la violencia de la que son víctimas, o que debería de “estar agradecidos que tienen trabajo”. La autoestima se reduce más cuando los compañeros de trabajo repiten estas ideas, en particular aquellos que no se enfrentan a las mismas dificultades. A veces sentimos que no tenemos poder para combatir contra el acoso y la violencia. Sin embargo, incluso cuando no lo creemos, todos tenemos poder en alguna parte de nuestras vidas. Tenemos:



Poder interior para esperar y combatir por un mejor futuro, y para reconocernos y creer en nosotros mismos.

Poder con otros trabajadores. Aunque seamos distintos, en el lugar de trabajo nos enfrentamos a muchas de las mismas dificultades. Trabajar con otros trabajadores nos permite compartir las responsabilidades y los riesgos de organizarse en sindicatos, ¡y también nos permite buscar metas más grandes!



Poder para tomar acción y cambiar nuestra situación. Ya sea que trabajemos con un grupo de personas o solas, nadie puede quitarnos el poder para levantarnos y defender nuestros derechos.

Actividad

¡También tenemos poder!

1. Divida al grupo en pares. Primero, cada persona le cuenta a la otra una experiencia que las haya hecho sentir impotentes. Después de que cada una tenga un turno compartiendo, invítelas a contar una experiencia que las hizo sentir poderosas o respetadas.



2. Vuelva a unir el grupo, e invite a una persona de cada par a compartir algo de lo que escuchó. Anote todas las cosas mencionadas que ayudan a los participantes a sentirse poderosos o respetados.
3. Luego invite a una persona de cada par a contar algo que las hacen sentirse impotente. Analicen y comenten cada historia.

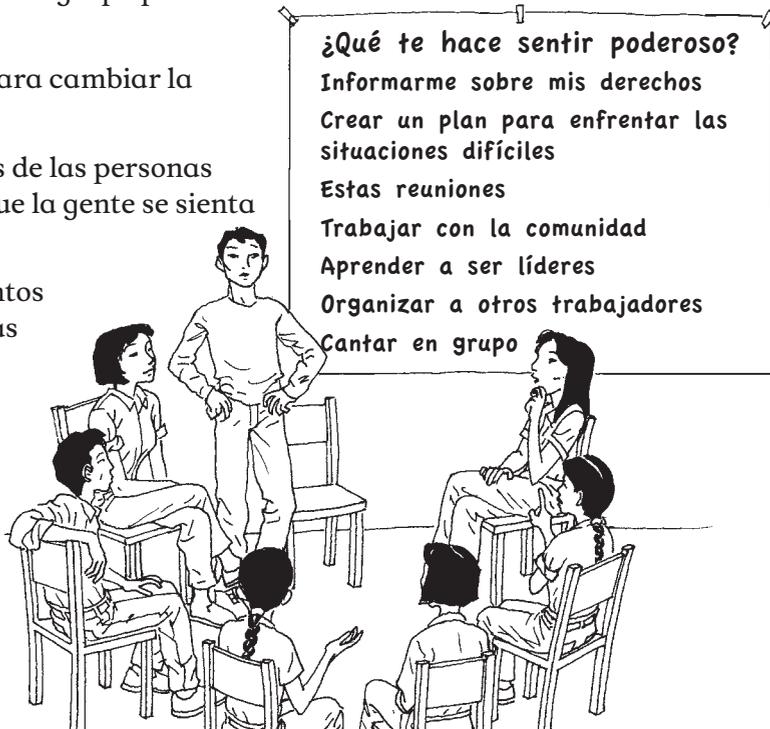
4. ¿Qué podría usted hacer o decir para que una persona se sienta apoyada en esta situación?

5. ¿Qué podríamos hacer como grupo para apoyar a esa persona?

6. ¿Qué podríamos hacer para cambiar la situación?

7. Añada a la lista las ideas de las personas sobre aquello que hace que la gente se sienta poderosa.

8. Para cerrar, exploren juntos cómo pueden incluir estas ideas en sus actividades de movilización laboral, y cómo podemos relacionarnos unos con otros de una forma más positiva.



Mejorar la situación de las mujeres dentro y fuera del trabajo

La discriminación contra las mujeres en el trabajo refleja la discriminación contra las mujeres en la comunidad. Si nos organizamos para lograr más equidad y menos discriminación y violencia en el trabajo, es posible que podamos lograr cambiar las actitudes dañinas que limitan y perjudican a las mujeres en la comunidad. Y al mismo tiempo, colaborar con grupos a favor de los derechos de las mujeres afuera del trabajo, puede ayudar a mejorar las condiciones injustas dentro del trabajo.

Reconocer el segundo turno

Antes y después de las largas jornadas y noches en el trabajo, a muchas mujeres trabajadoras les toca seguir trabajando: cocinan, limpian y atienden a sus familias. Trabajar fuera de casa y volver a ella para seguir trabajando significa que las mujeres tienen en realidad 2 trabajos, uno en el que no le pagan suficiente ¡y otro en el que no le pagan nada!

Las mujeres trabajan en exceso fuera y dentro del hogar, y este trabajo doble con frecuencia hace que su estrés también se duplique. Satisfacer las necesidades emocionales de la familia y brindarle cuidado, además de las necesidades económicas para sostenerla con un salario que paga muy poco, hace que las mujeres sientan que sus vidas son una línea de producción que avanza demasiado rápido con metas de producción inalcanzables. Lo que sí se produce con gran eficacia es la infelicidad y el estrés, y estos pueden causar problemas de salud físicos, mentales y emocionales. Vea *Salud laboral*, capítulo 27.

Con todas sus tareas familiares y del trabajo, es difícil que las mujeres que trabajan tengan tiempo para descansar, atender a sus propias necesidades y mucho menos participar en grupos comunitarios, de mujeres o de trabajadoras.

Apoyar a las mujeres para que se unan a sindicatos u otros grupos laborales

El segundo turno y la inseguridad en el trabajo a menudo son obstáculos que previenen que las mujeres participen en sindicatos u otros grupos. Apoye su participación al:

- Realizar las reuniones cerca de donde viven las trabajadoras. Asegurar que haya un transporte seguro disponible para ir y venir desde sus hogares.
- Programar las reuniones en horarios que no estén en conflicto con el trabajo de las mujeres en casa.
- Ofrecer servicio de guardería en las reuniones. Muchas mujeres cuidan a sus hijas e hijos u otros familiares. Si es posible, ofrezca también alimentos.
- Establecer políticas de género dentro del sindicato y determine que cierto número de puestos dentro del sindicato tienen que ser ocupados por mujeres. Lanzar programas para aumentar la participación de las mujeres en el sindicato.

La discriminación, el acoso y la violencia son problemas laborales

Los sindicatos, comités de salud y seguridad y otros grupos de trabajadores deben representar y luchar por las necesidades de todos los trabajadores de la fábrica, enfocándose particularmente en los grupos que por lo común han tenido menos poder, como las mujeres.

Cuando las mujeres sufren acoso en el trabajo por parte de sus compañeros de trabajo, es probable que se les haga más difícil buscar el apoyo de otros trabajadores u organizaciones de trabajadores. Su grupo puede adoptar una postura firme contra el acoso, incluso si nadie ha reportado acoso o violencia en su sindicato o lugar de trabajo.

Hablar del acoso es incómodo para muchas personas, especialmente frente a un grupo mixto de hombres y mujeres. Lleve a cabo reuniones solo con mujeres para que puedan hablar abiertamente sobre sus experiencias. Invite a los demás participantes a hablar de cómo apoyar a las mujeres que enfrentan acoso y violencia por sí mismas, y escriban un plan colectivo para acabar con la violencia y el acoso en el trabajo y la comunidad.

Contamos nuestras historias frente a todos

Teníamos un problema grande en nuestro trabajo. A menudo los hombres hacían comentarios y chistes sexuales e inapropiados cuando estaban cerca de las mujeres. Y no era solo 1 ó 2. Lo hacían en casi todas las áreas de la fábrica. Pero como eran nuestros compañeros de trabajo queríamos resolver el problema entre nosotros, sin involucrar al jefe.

Sabíamos que los hombres no vendrían a una reunión para hablar de este tema. Así que decidimos mencionar el tema durante la siguiente reunión del sindicato, sin ponerlo en la agenda. Como el acoso sexual afecta a las trabajadoras de diversas maneras, sabíamos que era posible mencionar el tema durante el diálogo sobre otro asunto.

Yo empecé por contar cómo esos chistes me molestaban y como me causaban rabia y tristeza. Otras compañeras ya tenían sus historias listas y tomaron valor para compartirlas frente al grupo. No acusamos a ningún hombre en particular. Nos enfocamos más bien en contar cómo este tipo de acoso nos afectaba personalmente y cómo la falta de respeto divide a los trabajadores y debilita al sindicato.

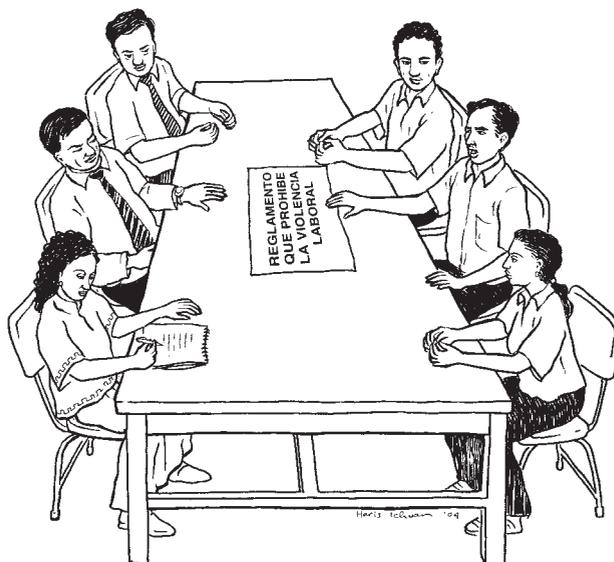
Contar nuestras historias permitió que las mujeres y los hombres pudieran hablar sobre el acoso un poco más abiertamente y sin ponerse a la defensiva. Algunos hombres confesaron que los chistes sexuales también los incomodaban. Esta experiencia nos hizo ver que teníamos voz en el sindicato, que podíamos hablar sobre el acoso sexual de forma colectiva y que el sindicato nos iba a apoyar si necesitáramos entablar una demanda. Para nosotras, es importante saber que otros trabajadores nos apoyan y entienden la importancia de estos temas.

Prohibir y penalizar el acoso y la violencia en el trabajo

En algunos lugares de trabajo hay reglamentos oficiales que prohíben y penalizan la violencia en el lugar de trabajo, aunque muy a menudo no se hacen cumplir. Es probable que algunas empresas tengan códigos de conducta sobre la violencia en el lugar de trabajo. Intente averiguar cuáles son esos reglamentos, y si no lo hay, movilícense para demandar que se establezca un reglamento sobre la violencia en su trabajo. Este reglamento debe incluir:

- **definiciones claras** de las amenazas y tipos de violencia que no se tolerarán.
- **un programa educativo** para los y las gerentes al igual que para las trabajadoras y los trabajadores, que explique detalladamente estas políticas. Las políticas deben comunicarse a toda persona que sea nueva.
- **rótulos y afiches** sobre las políticas de un entorno sin violencia, que expliquen cómo los empleadores responderán a las quejas.
- **un sistema confidencial de quejas** para que las trabajadoras y los trabajadores reporten inquietudes, amenazas y casos de violencia.
- **un proceso justo y puntual** para responder a las quejas, que aborde las áreas inseguras del lugar de trabajo y evite las intimidaciones y la violencia en el futuro.
- **garantías de seguridad contra represalias** que protejan a las personas que reporten las áreas inseguras o se quejen de miedo, amenazas o violencia.

Tener un reglamento que prohíba y penalice la violencia en el trabajo no significa que la violencia no va a ocurrir. Para hacerlo cumplir y lograr un entorno libre de violencia busque colaborar con otras trabajadoras y trabajadores, grupos laborales y de mujeres, y agencias sin fines de lucro y de gobierno.



Colaborar con aliadas y aliados contra el acoso y la violencia

Hay muchos grupos que tienen experiencia movilizándose contra la violencia laboral, doméstica, de género y comunitaria. Construyan alianzas con ellos y colaboren para desarrollar campañas contra la violencia en el trabajo.

Busque asesoría y ayuda de los grupos en su comunidad que ofrecen apoyo legal, social y emocional a las víctimas de la violencia y a sus familias. Quizás tengan experiencia con las terapias de recuperación médica y psicológica, lidiando con las autoridades y en cómo prepararse para regresar al trabajo después de vivir violencia. Además de ofrecer apoyo emocional es posible que tengan ideas para desarrollar grupos de apoyo que se reúnen regularmente para abordar el problema de la violencia en el trabajo, en el hogar y en la comunidad.

Juntos le ponemos un alto a la violencia

Me llamo Chernklang Kreetha y me crié en una zona rural de Tailandia antes de venir a Taiwán en busca de trabajo. Las condiciones en la fábrica donde trabajaba no eran muy buenas. Después de 3 años de trabajar ahí decidí juntar fuerzas con otros trabajadores y trabajadoras para luchar por nuestros derechos. Exigimos que se nos pagaran las horas extra que nos debían, los impuestos que nunca nos reembolsaron, las deducciones ilegales que le hacían a nuestros salarios y nuestros ahorros que el jefe se quedaba. La verdad creímos que íbamos a ganar en nuestra lucha y que nos regresarían todo este dinero que se estaban robando.



Pero unos días después de lanzar nuestra campaña, 8 hombres nos atacaron con palos a la salida del trabajo. Los demás trabajadores lograron escapar, pero yo quedé atrapado. Me dieron una terrible paliza y me dejaron tirado frente a la fábrica, inconsciente y sangrando.

Este ataque tomó por sorpresa a los trabajadores y los dejó aterrados, pero más que nada sentían una gran indignación hacia el jefe. El día siguiente organizaron un paro laboral con letreros que decían “¡Alto a la Violencia!” y “Nuestros derechos ¡ya!”, en chino, inglés y tailandés.

Sabíamos que el jefe se enojaría por el paro y que otra vez mandaría a sus matones. Así que buscamos ayuda de Hope Workers’ Center, un centro laboral que protege y apoya a los migrantes. Nos alojaron, nos capacitaron para mejorar nuestra campaña y nos ayudaron a crear alianzas con otros grupos para presionar al jefe a respetar nuestros derechos.

Así fue que logramos presionar a la empresa para que nos permitiera volver al trabajo y se comprometiera a pagarnos todos nuestros sueldos, ahorros e impuestos robados de forma retroactiva al terminar nuestro contrato de 3 años.

Yo no hubiera tenido el valor de arriesgar mi vida por mis derechos, pero el apoyo de mis compañeras y compañeros de trabajo, la comunidad y el centro laboral me ayudó a ver que no estaba solo y que unidos podíamos ganar.