WIEGO
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Nota informativa
Noviembre de 2020

Violencia y empleo informal

Es probable que todas las personas trabajadoras en empleo informal experimenten violencia debido a su situación en el empleo y la falta de protección. Las mujeres en empleo informal son más vulnerables a la violencia de género debido a que se intersectan su género y las condiciones laborales inseguras. Foto: Jonathan Torgovnik/Getty Images Reportage

Introducción

En 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo votó a favor de la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT y la Recomendación (núm. 206). Las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal se movilizaron junto con los sindicatos a nivel nacional y mundial a favor del convenio y la recomendación, debido a que la violencia y el acoso son muy habituales para sus miembros.

El Convenio 190 de la OIT define la violencia y el acoso en el trabajo de la siguiente manera: *"conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida,*

- *que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico,*
- *e incluye la violencia y el acoso por razón de género"* (Artículo 1).

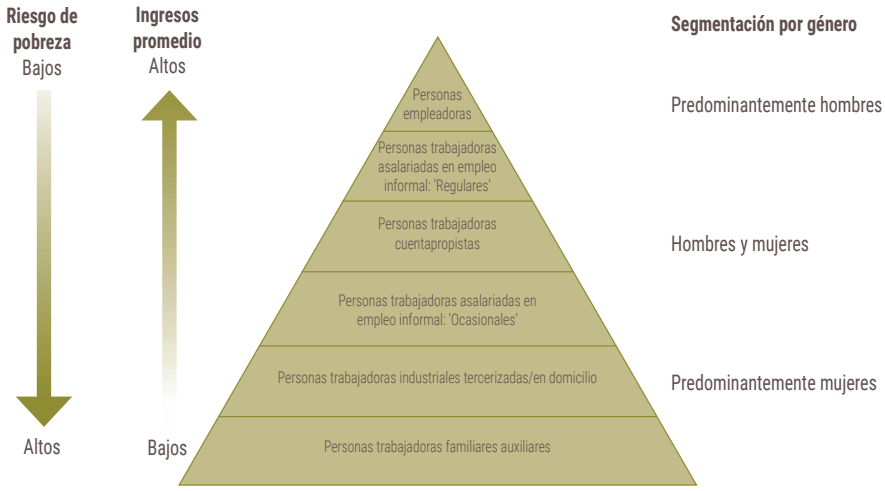
Esta nota se centra en las formas específicas de violencia que afrontan las personas trabajadoras en empleo informal de cuatro sectores: trabajo en domicilio, trabajo del hogar, venta ambulante y reciclaje. Este documento identifica a los distintos responsables de la violencia que sufren dichas trabajadoras, incluidos el Estado, las personas empleadoras y propietarias del capital, usuarios, delincuentes, otras personas trabajadoras y miembros de la familia. Las experiencias aquí descritas, recopiladas por miembros y socios de WIEGO de estos sectores, demuestran la urgente necesidad de que los gobiernos ratifiquen el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT y su correspondiente Recomendación (núm. 206). Es menester abordar tanto la violencia de género que afecta predominantemente a las mujeres en empleo informal como la falta de reconocimiento, protección y acceso a la justicia que sufren las personas trabajadoras en empleo informal sin importar su género y que desemboca en frecuentes y persistentes episodios de violencia en el lugar de trabajo.

La pandemia de la COVID-19 ha hecho aún más evidente la violencia que sufren las mujeres, ya que los índices de violencia doméstica se elevaron en todo el mundo. La violenta imposición de cierres de fronteras, medidas de aislamiento y toques de queda es particularmente dañina para las personas trabajadoras transfronterizas y migrantes internas. Sus consecuencias impactan a todas las trabajadoras y trabajadores en empleo informal, ya que trabajan, viven y se trasladan a través de los espacios públicos para sobrevivir. La pandemia no hizo más que aumentar la necesidad de organización a fin de presionar a los gobiernos para que sancionen leyes que protejan de la violencia a estas personas trabajadoras.

Mujeres, trabajo informal y lugares de trabajo informal

- El 61% del empleo total en el mundo es informal; casi el 70% del empleo en los países emergentes y en desarrollo es informal (OIT 2018b).
- En África, Asia y América Latina, el empleo informal es una fuente de trabajo no agrícola mayor para las mujeres que para los hombres. Las mujeres tienen mayores probabilidades de trabajar en empleos informales en más del 90% de los países africanos subsaharianos, en el 89% de los países del sur de Asia y en el 75% de los países latinoamericanos (OIT 2018b).
- Las mujeres y las niñas están concentradas en la base de la pirámide económica (ver **figura 1**) en actividades o tareas más vulnerables en carácter de trabajadoras independientes dentro de la economía informal, como las cuentapropistas y las contratistas dependientes y subcontratistas, además de las trabajadoras familiares auxiliares (Chen 2012).

Figura 1: Modelo de empleo informal de WIEGO: jerarquía de ingresos y riesgo de pobreza según estado de empleo y género



Violencia en el lugar de trabajo y personas trabajadoras en empleo informal

- La economía informal es heterogénea. Está formada por diferentes sectores, con diferentes estatus y lugares de trabajo (por ej. calles, sitios de obras, mercados, rellenos sanitarios, domicilios privados, etc.). Todas las personas trabajadoras en empleo informal tienen probabilidades de sufrir algún tipo de violencia debido a su situación laboral y a la falta de protecciones. Sin embargo, las mujeres en empleo informal son más vulnerables a la violencia de género debido a que se intersectan factores como el género, la clase y las condiciones de trabajo inseguras (OIT 2017). Tanto el sector como el lugar de trabajo y el género afectan a los tipos de violencia que sufren los diferentes grupos de personas trabajadoras en empleo informal. La violencia puede asumir diferentes formas, incluyendo el abuso físico, verbal, sexual y psicológico. También puede incluir la privación económica, como consecuencia de ingresos bajos e irregulares o de impedir el acceso a medios de producción y espacios públicos valiosos.
- La violencia que experimentan las personas trabajadoras en empleo informal puede estar enraizada en conflictos materiales, manifestándose especialmente cuando existe una competencia por recursos limitados como el espacio productivo urbano o los materiales reciclables valiosos. Otros lugares de trabajo, como los domicilios privados, exponen a las mujeres a la violencia debido a su aislamiento y a la falta de acceso a mecanismos para interponer denuncias o medidas de amparo.
- Durante la pandemia de la COVID-19, las personas trabajadoras en empleo informal tienen un riesgo mayor de sufrir violencia en el lugar de trabajo. Las autoridades públicas usan la violencia para imponer toques de queda y medidas de distanciamiento social, lo que les impide a estas personas trabajadoras asegurar su subsistencia. Muchas de ellas están siendo desalojadas de sus hogares en medio de la pandemia, así como los y las comerciantes han sido desalojadas a la fuerza de sus lugares de trabajo (WIEGO 2020). Las personas trabajadoras en empleo informal clasificadas como esenciales, como las vendedoras de comida, las recicladoras y las trabajadoras del hogar a cargo del cuidado de personas enfermas, sufren estigmatización y acoso, debido a la sospecha de que podrían estar infectadas.
- El aumento de los niveles de estrés que se produjo como resultado de la crisis sanitaria, el aislamiento y la pérdida de ingresos elevó drásticamente la cantidad de casos de violencia doméstica y de violencia en contra de trabajadoras del hogar que residen en el lugar de empleo y debieron cursar el confinamiento en los hogares de sus empleadores o empleadoras (ONU Mujeres 2020, FITH 2020b).
- Las mujeres se concentran en la base de la pirámide económica como trabajadoras independientes en empleo informal debido a la discriminación de género y segmentación en el mercado laboral (Chen 2012). La violencia es una forma de disciplinar y controlar el trabajo de las mujeres, tanto dentro como fuera del hogar (Bhattacharya 2013). Las causas de esto pueden encontrase en los enraizados roles de género en la familia, el lugar de trabajo y la sociedad. Por lo tanto, las discusiones sobre violencia en el mundo del trabajo no pueden ser ajenas a la violencia doméstica o a la violencia en los espacios públicos; todas ellas tratan de eliminar y controlar la movilidad, la sexualidad y el acceso a los recursos de las mujeres. La pobreza y las carencias no llevan necesariamente a la violencia de género, pero son factores que pueden contribuir a la violencia que viven las mujeres trabajadoras en empleo informal. Los bajos ingresos, las precarias o peligrosas condiciones de trabajo y de vida aumentan el riesgo de sufrir violencia en el mundo del trabajo, tanto en domicilios privados como en espacios públicos.

Abordando la violencia contra mujeres y hombres en empleo informal

La Tabla 1 describe una tipología de violencia que sufren las trabajadoras y trabajadores en empleo informal. La información se obtuvo a partir de las experiencias de trabajo de WIEGO con personas trabajadoras urbanas en empleo informal de cuatro sectores: trabajo en domicilio, trabajo del hogar, venta ambulante y reciclaje. Si bien este análisis no nos ofrece una perspectiva integral, nos permite ver cómo el sector, el lugar de trabajo y el género interactúan con las fuentes de violencia para determinar los tipos de violencia que sufren estas personas trabajadoras. También enumera a potenciales perpetradores de la violencia según las experiencias de estos trabajadores y trabajadoras.

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT y su respectiva Recomendación (núm. 206) reconocen el alcance y la escala de la violencia que sufren todas las personas trabajadoras, tanto en empleo formal como informal. Esto es particularmente importante ya que la economía informal sigue representando la principal fuente de empleo en los países en desarrollo. Los desequilibrios de poder que dan lugar a la violencia de género en el lugar de trabajo son mucho más pronunciados para las mujeres en empleo informal debido a su género, condición laboral y lugar y sector de trabajo.

El convenio y la recomendación son importantes para las personas trabajadoras en empleo informal y sus organizaciones a fin de demandar una mayor protección contra la violencia y el acoso en el trabajo.

Reconocimiento de lugares de trabajo informales: Este convenio incorpora una definición amplia de lugares de trabajo, que incluye espacios públicos y privados.

"El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: (a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo" (Art. 3, Convenio núm. 190 de la OIT).

Por lo general, las normas dictadas para proteger a las personas trabajadoras han excluido el hogar privado. Sin embargo, muchas personas trabajadoras del hogar sufren diversas formas de violencia por razones de género en el hogar de sus empleadoras y empleadores, debido a las relaciones de poder desiguales que caracterizan su relación de empleo. De igual modo, este reconocimiento es importante para las personas trabajadoras en domicilio, quienes podrían sufrir violencia en el hogar por parte de miembros de su grupo familiar e intermediarios. Los hogares privados donde se desempeñan las personas trabajadoras del hogar y en domicilio se consideran lugares de trabajo de alto riesgo, debido al aislamiento en el que se encuentran (Art. 9, Recomendación 206 de la OIT).

Asimismo, los espacios públicos, como las calles, los mercados y los rellenos sanitarios de la ciudad, se identifican como lugares de trabajo a fin de reconocer a quienes trabajan en la venta ambulante, el comercio y el reciclaje, entre otros oficios que se desempeñan en estos espacios. Esto se basa en la Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal de 2015 (núm. 204), que reconoce la necesidad de un acceso regulado al espacio público y al uso de los recursos naturales públicos.

El rol de las autoridades públicas: En cuanto a los espacios públicos, el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT, también considera el rol de quienes regulan estos lugares de trabajo, cuando no es un empleador específico.

"Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal" (Art. 8).

Tabla 1: Tipos de violencia experimentada por personas trabajadoras en empleo informal por sector, lugar de trabajo y fuente de violencia

Fuente de violencia	Trabajo en domicilio (vivienda propia)	Trabajo del hogar (domicilio privado de la persona empleadora)	Venta ambulante (espacio público)	Reciclaje (espacio público, rellenos sanitarios)
Estado	• Acoso • Desalojos • Zonificación • Aumento de impuestos y tarifas de servicios	• Investigaciones de la situación legal de migración • Exclusión de disposiciones legales debido a la situación legal de migración	• Acoso, abuso verbal y físico, palizas • Desalojos • Arresto violento • Investigaciones de la situación legal de migración • Exclusión de disposiciones legales debido a la situación legal de migración	• Acoso, abuso verbal y físico, palizas • Arresto violento • Desalojos • Investigaciones de la situación legal de migración
Público/usuarios del servicio prestado	• Acoso y violencia sexual en baños y puestos de provisión de agua comunitarios compartidos	• (Para personas empleadoras, ver a continuación)	• Acoso y abuso verbal • Discusiones por precios	• Acoso y abuso verbal • Discusiones por precios
Compañeras y compañeros de trabajo			• Favores sexuales a cambio de acceso a espacios de venta, licencias, permisos y productos • Violación • Disputas sobre espacios de venta	• Favores sexuales a cambio de acceso a residuos y procesos de reciclaje • Violación • Imposición violenta de la división del trabajo por género • Competencia por el acceso a los residuos
Miembros del grupo familiar	• Violencia doméstica/ de pareja	• Violencia doméstica/ de pareja	• Violencia doméstica/ de pareja	• Violencia doméstica/ de pareja
Elementos y/o practicas criminales	• Robo • Desalojos • Asalto	• Trata • Trabajo forzoso • Prácticas criminales de servicios de migración	• Robo • Desalojos • Asalto • Abuso sexual y violación • Asesinato	• Robo • Asalto • Abuso sexual y violación • Asesinato
Grandes intereses particulares, por ej. Personas empleadoras/ propietarias del capital, contratistas, intermediarios, prestamistas y arrendadoras	• Acoso y abuso verbal • Amenazas y abuso físico • Intercambio de sexo por trabajo o a destajo	• Abuso sexual y violación • Asesinato • Asalto • Privación de movilidad y necesidades básicas • Abuso verbal y emocional • Esclavitud	• Desalojos de valiosos espacios urbanos • Robo	• Favores sexuales a cambio de protección y acceso a residuos y procesos de reciclaje • Desalojos del lugar de trabajo y/o calles donde se pueden recolectar los residuos más valiosos (especialmente por parte de compañías privadas de gestión de residuos)

La violencia relacionada con el trabajo puede provenir de diversas fuentes. Las más predominantes son: el Estado, las y los colegas, miembros de la familia, el público o usuarios de los servicios prestados por la persona trabajadora, actores criminales y poderosos intereses particulares. Foto: Jonathan Torgovnik/Getty Images Reportage

Resulta crítico el papel de las autoridades urbanas, ya que son estas quienes controlan, gestionan y supervisan lugares de trabajo informal como los mercados públicos y calles, rellenos sanitarios y áreas urbanas marginadas o asentamientos informales donde las personas trabajadoras en empleo informal residen y trabajan. Estas autoridades tienen el control sobre las infraestructuras físicas, que pueden a menudo promover o atenuar la violencia. A medida que el mundo sufre una rápida urbanización, la creciente prevalencia del empleo informal significa que, para abordar estos temas, ya no se puede depender únicamente de las instituciones estatales directamente relacionadas con el mundo del trabajo. Se requiere más bien una respuesta plural y coordinada desde distintos servicios y funciones gubernamentales.

'Terceros'– la violencia en el lugar de trabajo es ejercida por diversos actores: En el caso de las personas trabajadoras en empleo informal, la violencia relacionada con el trabajo puede provenir de distintas fuentes. Entre estas, las más importantes son el Estado (por ejemplo, la policía municipal, oficiales de tránsito, oficiales de fronteras), otros trabajadores y trabajadoras, miembros del hogar, el público o usuarios del servicio brindado por la persona trabajadora en empleo informal, actores delictivos y los poderosos intereses particulares que tienen control sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en empleo informal y sus lugares de trabajo (ver **Tabla 1**).

El Convenio reconoce esto en su Artículo 4, que dice lo siguiente:

"Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso ***que impliquen a terceros****, cuando proceda"* (Convenio núm. 190 de la OIT).

En el caso de las trabajadoras del hogar, los terceros pueden incluir a miembros de la familia y amistades/familiares de quien las emplea, los dueños y empleados de las agencias de empleo o colocación y corredores (FITH 2017). Ya que muchas personas trabajadoras en empleo informal son autoempleadas, y dada la prevalencia de la violencia urbana, el Estado y

elementos criminales pueden ser los principales responsables de la violencia contra ellas.

Es muy frecuente la criminalización de las personas trabajadoras urbanas en situación de pobreza, y esto conlleva que la violencia sea percibida como la consecuencia de la precariedad, es decir, pensar que la gente se vuelve violenta porque vive en la pobreza. Esto a su vez aumenta la violencia impuesta sobre dichas trabajadoras y trabajadores. Hace falta una perspectiva alternativa que vea la violencia como la fuente de la precariedad. La violencia interrumpe las actividades económicas y priva a las personas trabajadoras urbanas en situación de pobreza de sus medios de sustento.

Los impactos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo: El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT y su respectiva Recomendación (núm. 206) expresamente instan a los gobiernos a lo siguiente:

"reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo" (Convenio de la OIT, núm. 190, Art. 10, inciso f).

En 2019, se estimó que, a nivel global, 243 millones de mujeres y niñas de entre 15 y 49 años habían sufrido violencia física o sexual por parte de una pareja íntima en los últimos 12 meses (ONU Mujeres 2020). Esto representa el 18% de las mujeres y las niñas, y la cifra aumenta a 30% si tenemos en cuenta la violencia por parte de una pareja íntima sufrida por las mujeres en cualquier momento de su vida. En 2020, con la pandemia de la COVID-19 y las subsiguientes medidas de aislamiento, los índices de violencia doméstica han aumentado drásticamente. Las dificultades económicas, la pobreza y la amenaza a la salud crean tensiones que se ven agravadas por las condiciones de hacinamiento y encierro que generan las medidas de aislamiento. Las denuncias de violencia doméstica y los llamados a las líneas de ayuda y a los servicios de emergencia han aumentado en muchos países en un momento en el que muchos de estos servicios no podían funcionar, debido a las restricciones del aislamiento (ONU Mujeres 2020).

La violencia doméstica afecta la capacidad de las mujeres para acceder al trabajo y para asegurar su subsistencia. En el caso de las personas trabajadoras en domicilio, la violencia doméstica sucede en el lugar de trabajo. Las mujeres de las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal destacan la violencia doméstica como una preocupación creciente y como una barrera para la generación de ingresos durante la pandemia (FITH 2020b, WIEGO 2020).

Estrategias para abordar la violencia contra las personas trabajadoras en empleo informal en el lugar de trabajo

Existen pocos mecanismos relacionados con el trabajo para que las personas trabajadoras en la economía informal puedan realizar denuncias. A menudo carecen del acceso a mecanismos públicos de denuncia y amparo legal y no tienen los recursos económicos suficientes para disponer de recursos jurídicos apropiados; no pueden afrontar los costos legales o ausentarse del trabajo para acudir a procedimientos judiciales. Además, cuando las mujeres en empleo informal buscan justicia, su condición de trabajo, género, clase, raza, etnia, orientación sexual y estatus migratorio pueden contribuir a la discriminación que sufren ante la ley.

Las estrategias para abordar la violencia contra las personas trabajadoras en empleo informal requieren un enfoque más integral que abarque no solo los recursos de las oficinas de inspección del trabajo, sino también los de las numerosas entidades gubernamentales de todos los niveles, teniendo en cuenta, especialmente, a las autoridades municipales que controlan muchos lugares de trabajo informales y a las y los propietarios del capital que influyen sobre la manera en que se usa el espacio público. Los gobiernos, además, deben mirar más allá

de las leyes laborales e incorporar otras áreas del derecho que pueden brindar protecciones legales a las personas trabajadoras en empleo informal (por ejemplo, el derecho administrativo, las normas municipales y el derecho de familia en el caso de la violencia doméstica y el abuso).

Las personas trabajadoras en empleo informal están excluidas de las leyes sobre violencia y acoso: La mayor parte de los 80 países analizados en el informe de la OIT sobre la violencia en el mundo del trabajo emplea disposiciones sobre violencia y acoso en el trabajo que solo se aplican a personas en una relación laboral de dependencia (OIT 2018a). Las leyes laborales, de salud y seguridad ocupacional (SSO), de no discriminación y otras leyes que abordan la violencia en el mundo del trabajo no son aplicables a las personas trabajadoras en empleo informal, especialmente a las autoempleadas. Las políticas y legislaciones urbanas o bien ignoran, o bien prohíben a dichas trabajadoras ejercer sus actividades económicas, lo que resulta en violencia o confrontaciones con las autoridades locales. Ciertas categorías de personas trabajadoras, como las trabajadoras del hogar, también se pueden encontrar explícitamente excluidas de la legislación laboral y no pueden beneficiarse de las mismas protecciones que otras. La OIT menciona 20 países, de los 80 que abarca el estudio, que excluyen a las trabajadoras del hogar de la legislación laboral, mientras que ocho países excluyen a las personas trabajadoras familiares auxiliares. Al estar las mujeres representadas de manera desproporcionada en estas formas de empleo, este tipo de exclusión legal afianza la discriminación hacia las mujeres y no permite combatir la violencia de género.

Es necesario disponer de recursos legales fuera de las relaciones de empleo estándar: Las personas trabajadoras en empleo informal denuncian su generalizada exposición a la violencia y el acoso, y su falta de acceso a mecanismos de resolución de conflictos o a la posibilidad de beneficiarse de las inspecciones laborales. Fortalecer los marcos normativos para prevenir la violencia de género en el mundo del trabajo debe incluir medidas para facilitar el acceso a la justicia de las mujeres en casos de violencia física, sexual y psicológica por parte de funcionarios del Estado, criminales, empleadores, familiares, compañeros de trabajo y consumidores.

Las personas trabajadoras migrantes en empleo informal tienen más probabilidades que las no migrantes de sufrir violencia en el lugar de trabajo. Además, disponen de menos recursos legales y su acceso a la protección social es limitado, debido a su estatus migratorio y a los bajos ingresos. La Recomendación de la OIT (núm. 206) dispone lo siguiente en el Artículo 10:

"Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda" (2019).

El Artículo 11 de la Recomendación (núm. 206) reconoce que las personas trabajadoras de la economía informal (y, en particular, las mujeres) experimentarán mayores dificultades para abordar la violencia y el acoso en el trabajo e insta a los gobiernos a tomar medidas al respecto.

"Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta" (2019).

Esto refuerza la importancia de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal de 2015 (núm. 204), que pide la adopción de un marco de políticas integral que facilite la transición a la economía formal abordando, entre otras cosas, el fomento de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia, incluyendo la violencia de género, en el mundo del trabajo (§ 11). Las estrategias integrales para abordar

Ciertos lugares de trabajo, como los domicilios privados, exponen a las mujeres a la violencia debido a su aislamiento y a la falta de acceso a mecanismos para interponer denuncias o medidas de amparo. Foto: Juan Arredondo/Getty Images Reportage

la violencia pueden ir dirigidas a mejorar los marcos legales nacionales, fortalecer la SSO y las inspecciones laborales, extender la protección social y promover la organización de las personas trabajadoras en empleo informal (OIT 2018a). Se necesita un acercamiento más plural. Primero, hace falta reunir a las diferentes partes del gobierno aparte de los inspectores de trabajo, incluyendo a las autoridades municipales, fuerzas policiales y servicios legales y de seguridad social para prevenir y abordar la violencia que afrontan las personas trabajadoras en empleo informal.

Esto incluye regular a las y los propietarios del capital que puedan representar una fuente de violencia para ellas. Segundo, hay que ir más allá de la legislación laboral. El derecho administrativo, por ejemplo, puede ser más relevante en la protección del acceso de estas personas trabajadoras al espacio público para realizar la venta ambulante y el reciclaje (ver ejemplos a continuación).

El acceso a la protección social para reducir la violencia de la pareja íntima: La evidencia sugiere que el acceso a transferencias de efectivo puede aliviar las tensiones que podrían llevar a violencia doméstica en los hogares de bajos ingresos. Estas transferencias pueden aumentar la seguridad económica de las mujeres, promover su autonomía y su seguridad en sí mismas y reducir el conflicto dentro del hogar. Todos estos factores contribuyen a una reducción de los casos de violencia por parte de la pareja íntima (Buller et al. 2018). Dichas transferencias resultan más efectivas si se combinan con servicios de ayuda para sobrevivientes de violencia de género y con intervenciones sociales y económicas de empoderamiento, como mentorías, espacios seguros y estrategias de mercado laboral activo (OMS 2019, ACNUDH 2020). Hoy más que nunca, es esencial incluir estas disposiciones en los presupuestos y los planes de respuesta a la COVID-19 para luchar contra las desigualdades de género cada vez más profundas provocadas por la pandemia.

Las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal deben estar incluidas en las consultas sobre legislación nacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo: No se hace mención específica a la inclusión de las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal en las negociaciones tripartitas

Las personas trabajadoras en domicilio están expuestas a contratistas que pueden negarse a pagar una remuneración digna, retrasarse o retener pagos y someter a las trabajadoras a violencia psicológica. Foto: Paula Bronstein/Getty Images Reportage

sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT ni en su respectiva Recomendación. Sin embargo, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), insta a los gobiernos a incluir a *"representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal"* (Art. 34) en las negociaciones tripartitas. Esto sienta un precedente en los estándares de trabajo internacionales que podrían aplicarse a nivel nacional para que las personas trabajadoras en empleo informal y sus organizaciones puedan exigir las medidas preventivas y protecciones específicas que necesitan.

Para estas trabajadoras y trabajadores, organizarse a través de sindicatos, asociaciones y cooperativas es un requisito para el acceso eficaz a otras herramientas y a la justicia. Por ejemplo, a través de sus organizaciones pueden acceder a servicios de asistencia legal y de defensa para protegerse frente a la violencia. A continuación, se puede ver un resumen de los problemas y algunas intervenciones exitosas en cada uno de los cuatro sectores ocupacionales mencionados en este documento. La información fue reunida por miembros de WIEGO y socios de los diferentes sectores.

Trabajo en domicilio

Las personas trabajadoras en domicilio son, en su mayoría, mujeres que han aceptado un trabajo remunerado que pueden realizar en su hogar. Ellas se encuentran aisladas de otras personas trabajadoras y del espacio público, en el cual personas recicladoras y vendedoras ambulantes pueden sufrir violencias. Sin embargo, el hecho de trabajar dentro del hogar también implica una situación de vulnerabilidad. Estas trabajadoras pueden experimentar violencia por parte de los miembros de la familia. A menudo esto se ve agravado por los bajos salarios. "Cuando no ganamos un salario estallan las peleas y la violencia en casa", decía una trabajadora a domicilio de Lahore, Pakistán (WIEGO 2014). En medio de la pandemia, las personas trabajadoras en domicilio observan que se denuncian menos casos de violencia doméstica, debido a que temen que sus parejas sean detenidas y que, posteriormente,

contraigan el virus de la COVID-19 e infecten a otros miembros del hogar.

Muchas trabajadoras en domicilio están subcontratadas y se encuentran en el peldaño más bajo de las cadenas de valor. A menudo, el trabajo a destajo viene acompañado de violencia ejercida por las y los contratistas, quienes pueden ser física y verbalmente abusivos cuando se cuestionan retrasos en los pagos o sus bajos montos. Además, se han conocido casos en los que los contratistas exigen mantener relaciones sexuales a cambio de trabajo.

Las personas trabajadoras en domicilio pueden ampararse en el Convenio 190 y en la Recomendación 206 de la OIT para poner de manifiesto la violencia doméstica que sufren en sus hogares y lugares de trabajo. Otra herramienta importante para abordar la violencia y el acoso de contratistas sobre las personas trabajadoras en domicilio tercerizadas es una legislación que lleve a una mayor transparencia y regulación de las cadenas de suministro locales y mundiales. El acceso al amparo legal es posible cuando se puede establecer una relación de trabajo más transparente entre dichas personas trabajadoras y proveedores, aunque sigan operando en la economía informal.

Trabajo del hogar

Al igual que las personas trabajadoras en domicilio, las trabajadoras del hogar se desempeñan de forma independiente en hogares privados. Sin embargo, la diferencia es que trabajan en casa de sus empleadoras y empleadores y, por lo tanto, tienen una relación de dependencia personal directa como trabajadoras. Hacen frente a múltiples formas de violencia incluyendo abuso físico, intimidación, amenazas, acoso, acoso sexual, alimentos de mala calidad y falta de privacidad (FITH 2018, FITH 2020a). Los casos más extremos de violencia contra estas personas trabajadoras pueden incluir el trabajo forzoso, violaciones e incluso asesinatos. Las trabajadoras del hogar migrantes pueden experimentar violencia en cada etapa de su ciclo migratorio, lo que se considera violencia laboral. En el caso de las personas migrantes indocumentadas, su condición migratoria les impide denunciar incidentes de violencia y acceder a servicios legales. Para ellas, denunciar un caso de violencia podría llevar a la pérdida inmediata del empleo y la deportación (FITH 2020a).

La COVID-19 ha provocado aumentos en los índices de violencia y acoso en el trabajo y en el hogar para las trabajadoras del hogar. Muchas de ellas que residen en el lugar de empleo se vieron obligadas a aislarse con sus empleadores, lo que las llevó a trabajar más horas, sin días de descanso ni remuneración adicional. Algunas sufren violencia debido al aumento de los niveles de estrés que provocó la pandemia (WIEGO 2020). Las personas trabajadoras del hogar que deben trasladarse al trabajo también han sufrido violencia por parte de las autoridades públicas, debido a la imposición de toques de queda. Muchas de ellas también sufren violencia doméstica y no pueden acceder a los servicios ni a los centros de acogida, debido a las medidas de aislamiento (FITH, 2020b).

En respuesta a esta situación, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) reclama legislaciones nacionales contra la violencia en el trabajo que incluyan a las personas trabajadoras del hogar, mecanismos oficiales y legales de denuncia, inspecciones de domicilios privados y esfuerzos de las instituciones para sensibilizar a estas trabajadoras sobre legislaciones relevantes para ellas. Las organizaciones de dichas trabajadoras proveen una serie de servicios a sus miembros en respuesta a la violencia de género que incluye asesoramiento jurídico, remisiones a centros de asesoramiento legal y servicios del gobierno cuando los haya, formación y campañas de sensibilización y apoyo inmediato a través de casas de acogida, puestos de trabajo y ayudas económicas (FITH 2018). Durante las medidas de aislamiento, algunas organizaciones de trabajadoras del hogar ofrecieron servicios de acogida de emergencia para miembros que

sufrieran violencia en su lugar de trabajo o en sus hogares (WIEGO 2020).

Venta ambulante

Las personas vendedoras ambulantes sufren a menudo el acoso de funcionarios municipales y son desalojadas de sus lugares de trabajo en mercados y aceras. En ocasiones, esto se debe a que las ciudades tratan de renovar sus espacios públicos y, en otras ocasiones, a que poderosos intereses privados pretenden reservarse valiosos espacios públicos para sus propios fines comerciales. Al comienzo de la pandemia de la COVID-19, en Accra, Ghana, las personas vendedoras ambulantes fueron desalojadas a la fuerza de sus espacios comerciales sin compensación para hacer lugar para más paradas de autobuses.

Las organizaciones de vendedoras y vendedores ambulantes están reclamando la legalización su oficio y la implementación de sistemas de permisos transparentes para protegerse del acoso de la policía y la municipalidad. Sin embargo, incluso cuando la venta ambulante es legal, y las vendedoras y vendedores disponen de permisos para vender como en Lima, Perú, la inseguridad sigue existiendo. "Cuando tenemos permisos que nos protegen, ellos [los funcionarios municipales] no nos amenazan mucho, pero tampoco nos protegen... y existe mucho crimen alrededor... muchas bandas callejeras", se quejaba una vendedora en Lima (WIEGO 2014).

En Durban, Sudáfrica, el vendedor ambulante John Makwicana ganó un caso histórico contra la confiscación de sus bienes por parte de oficiales de la policía, estableciendo un precedente legal que reconoce la validez del trabajo informal (WIEGO 2015). Makwicana recibió apoyo del Centro de Recursos Legales (Legal Resources Centre) para obtener amparo legal. Dichas disposiciones deberían ser consideradas en políticas a nivel nacional que aborden de forma específica la falta de capacidad económica y acceso a servicios legales para las personas trabajadoras en empleo informal.

Las mujeres vendedoras también informan que las precarias infraestructuras urbanas agravan su inseguridad. Por ejemplo, la falta de iluminación adecuada, sanitarios en malas condiciones, y estaciones de transporte público inseguras contribuyen a la violencia de género en espacios públicos, particularmente cuando las mujeres trabajan muy temprano por la mañana o tarde por la noche. Dado que la norma de la OIT reconoce los espacios públicos como lugares de trabajo, las recomendaciones deberían enfatizar la responsabilidad de los gobiernos de proteger a las trabajadoras y trabajadores.

Otra importante fuente de violencia y acoso para las mujeres es el comercio transfronterizo (Yusuff 2014). Los gobiernos pueden establecer procedimientos de control fronterizo con perspectiva de género y ofrecer capacitaciones para abordar las múltiples formas de violencia que sufren las mujeres que se dedican a este tipo de comercio, entre las que se incluyen el acoso sexual, violaciones, detenciones, la confiscación de bienes y la extorsión financiera (ONU Mujeres 2010).

Reciclaje

Las recicladoras y recicladores trabajan en diferentes espacios urbanos –rellenos sanitarios, calles y, en algunos casos, en bodegas para clasificar los residuos aprobados por la municipalidad–. El tipo de violencia que sufren difiere según el lugar de trabajo –las personas recicladoras más vulnerables tienden a ser las que no están organizadas y las que trabajan en rellenos sanitarios y calles–. Quienes trabajan en las calles se quejan a menudo del acoso del público o de usuarios de sus servicios, además de la policía –aparte del abuso verbal, les mandan a los perros y les lanzan objetos–. Quienes trabajan en rellenos sanitarios lo hacen en condiciones de gran inseguridad; a menudo se presentan elementos criminales, y es común el uso de la violencia para proteger el territorio. Es frecuente el abuso sexual y físico de las recicladoras por parte de fuerzas de seguridad privadas, fuerzas policiales y otros trabajadores. Además, muchas

Las personas recicladoras trabajan en distintos espacios urbanos –rellenos sanitarios, calles y, en algunos casos, en bodegas para clasificar los residuos aprobados por la municipalidad–. El tipo de violencia depende del lugar de trabajo; las personas recicladoras más vulnerables tienden a ser las mujeres que no están organizadas y trabajan en rellenos sanitarios. Foto: Juan Arredondo/Getty Image Reportage

recicladoras y recicladores tienen miedo de que el Estado (normalmente la municipalidad) les quite sus medios de sustento al prohibirles la entrada a los rellenos sanitarios donde encuentran los materiales reciclables que recuperan y venden.

En la República Dominicana, 421 personas recicladoras fueron desalojadas a la fuerza de un vertedero a cielo abierto para proteger los intereses de una compañía privada (Espinosa y Parra 2017). El servicio de seguridad privada de la empresa les prohibió entrar al vertedero Rafey y no recibieron ninguna protección de la municipalidad. En respuesta, las personas recicladoras de la Asociación de Recicladores de Rafey marcharon 160 kilómetros para presentar su caso al Gobierno nacional y recuperar el acceso al vertedero. Le dieron visibilidad a su caso en los medios, y algunos aliados de asociaciones regionales y nacionales de personas recicladoras y de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos han presionado al Gobierno para que respondiera.

La violencia ha sido el catalizador para la formación de algunas de las más fuertes organizaciones de trabajadoras y trabajadores en empleo informal. Por ejemplo, la formación de la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB), una organización de Bogotá, Colombia, se creó en respuesta al asesinato de recicladoras y recicladores en las calles de la ciudad durante los años 80. WIEGO y su red han observado una clara tendencia: las personas trabajadoras en empleo informal que están organizadas son menos susceptibles a la violencia que quienes no lo están.

Una vez más, es importante reiterar que la violencia doméstica tiene un impacto sobre el lugar de trabajo y sobre la capacidad de las mujeres para obtener trabajos remunerados. En Brasil, las mujeres recicladoras que forman parte del Movimiento Nacional de Recicladores, MNCR, pudieron compartir sus experiencias de violencia doméstica y cómo esta afecta a sus vidas en el hogar y en el lugar de trabajo durante un programa de investigación-acción participativa sobre Género y residuos (Dias y Ogando 2015).

Las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal necesitan apoyo para formar líderes mujeres sobre el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo entre sus miembros.
Foto: Paula Bronstein/Getty Images Reportage

¿Qué necesitan todas las trabajadoras y trabajadores en empleo informal?

Las estrategias de las organizaciones de personas trabajadoras de la economía informal para abordar la violencia pueden fortalecerse gracias a la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) de la OIT y la Recomendación (núm. 206), ya que estos documentos reconocen y abordan las formas específicas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Las personas trabajadoras en empleo informal y sus organizaciones se están movilizando en pos de las siguientes demandas:

- Recursos para las organizaciones de trabajadoras y trabajadores en empleo informal a fin de concientizar sobre las formas específicas de violencia y acoso que sufren y exigir medidas adecuadas en contra de quienes ejercen la violencia, incluidas las empleadoras y empleadores, terceros, autoridades públicas y miembros del hogar.

- Capacitaciones para que quienes lideran las organizaciones puedan abordar las situaciones de violencia y el acoso en el trabajo entre sus miembros.

- Conformación de asociaciones y alianzas efectivas con sindicatos, asociaciones de empleadores, organizaciones de derechos de las mujeres y otros actores sociales para luchar contra la violencia y el acoso.

Referencias

ACNUDH. 2020. "Los derechos humanos de la mujer en el cambiante mundo del trabajo." Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, A/HRC/44/51. Disponible en línea en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/094/83/PDF/G2009483.pdf?OpenElement (consultado el 14 de septiembre de 2020).

Bhattacharya, T. 2013. "Explaining Gender Violence in the Neoliberal Era." International Viewpoint, 28 de diciembre de 2013.

Buller AM, Peterman A, Ranganathan M, Bleile A, Hidrobo M, Heise L. 2018. "A mixed-method review of cash transfers and intimate partner violence in low- and middle-income countries." The World Bank Research Observer 33(2): 218-258.

Chen, M. 2012. La economía informal: Definiciones, teorías y políticas. Documento de trabajo de WIEGO núm. 1. Cambridge, EEUU: WIEGO. Disponible en línea en: http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf (consultado el 11 de marzo de 2018)

Dias, S. y A. C. Ogando. 2015. "Rethinking Gender and Waste: Exploratory findings from participatory action research in Brazil." Work Organisation, Labour & Globalisation, Volumen 9, Número 2, Invierno 2015: 51.

Espinosa, T. y Parra, F. 2017. La crisis humanitaria de los recicladores del vertedero de Rafey, en Santiago de los Caballeros, República Dominicana: Reporte Descriptivo. Ciudad de México: WIEGO.

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). 2017. Respuesta al cuestionario para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo de la OIT.

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). 2018. Report on IDWF Survey on Gender-Based Violence Against Domestic Workers, Asia. Disponible en línea en: http://idwfed.org/en/resources/report-on-idwf-survey-on-gender-based-violence-against-domestic-workers-asia (consultado el 10 de abril de 2018).

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). 2020a. Gender-based violence and harassment against domestic workers: Case stories from Asia. Disponible en línea en: https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia (consultado el 10 de septiembre de 2020).

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). 2020b. Los efectos de la COVID-19 sobre las Trabajadoras del Hogar y las respuestas ofrecidas por las políticas. Disponible en: https://idwfed.org/es/recursos/informe-de-la-fith-para-el-desarrollo-de-politicas-y-lineas-de-accion-los-efectos-de-la-covid-19-sobre-las-trabajadoras-del-hogar-y-las-respuestas-ofrecidas-por-las-politicas (consultado el 14 de septiembre de 2020)

OIT. 2017. Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical. Ginebra: OIT. Disponible en línea en: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616960/lang--es/index.htm (consultado el 5 de abril de 2018).

OIT. 2018a. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V(1), CIT, 107ª reunión, Ginebra, 2018.

OIT. 2018b. Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico (tercera edición), Ginebra, 2018.

OIT. 2020. "The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work." Disponible en línea en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf (consultado el 14 de septiembre de 2020).

OMS. 2019. "Respect Women: Preventing Violence Against Women." Disponible en: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/05/respect-women-preventing-violence-against-women (consultado el 14 de septiembre de 2020).

ONU Mujeres. 2010. Unleashing the Potential of Women Informal Cross Border Traders to Transform Intra-African Trade. Nueva York: ONU Mujeres. Disponible en línea en: http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/3/unleashing-the-potential-of-women-informal-cross-border-traders-to-transform-intra-african-trade (consultado el 11 de abril de 2018).

ONU Mujeres. 2020. COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls. Nueva York: ONU Mujeres. Disponible en línea en: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls (consultado el 10 de septiembre de 2020).

WIEGO. 2014. Serie de publicaciones del EMEI. Manchester: WIEGO. Disponible en línea en: http://espanol.wiego.org/economiainformal/vinculos/crisis-economicas/emei/ (consultado el 12 de marzo de 2018)

WIEGO. 2015. Durban Legal Victory. Disponible en línea en: https://www.wiego.org/blog/durban-street-vendor-wins-precedent-setting-victory-court (consultado el 10 de abril de 2018).

WIEGO. 2020. "Trabajadoras y trabajadores en empleo informal durante la crisis de la COVID-19: Un panorama mundial del impacto repentino y del riesgo a largo plazo" Disponible en línea en: https://www.wiego.org/resources/trabajadoras-y-trabajadores-en-empleo-informal-durante-la-crisis-de-la-covid-19 (consultado el 14 de septiembre de 2020).

Yusuff, S.O. 2014. "Gender Dimension of Informal Cross Border Trade in West-African Sub-Region (ECOWAS) Borders," International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 29: 19-33.

WIEGO
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

ACERCA DE WIEGO

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por su sigla en inglés) es una red mundial dedicada a promover el empoderamiento de las personas trabajadoras –particularmente de las mujeres– en situación de pobreza en la economía informal para garantizar sus medios de sustento. Creemos que todas las personas trabajadoras deben tener los mismos derechos, oportunidades económicas y protecciones, y poder expresarse en un plano de igualdad. Para promover el cambio, WIEGO contribuye con el mejoramiento de las estadísticas, la construcción de nuevos conocimientos sobre la economía informal, el fortalecimiento de redes de organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal, así como de sus capacidades; y, en conjunto con estas redes y organizaciones, busca influir en las políticas locales, nacionales e internacionales. Visite espanol.wiego.org