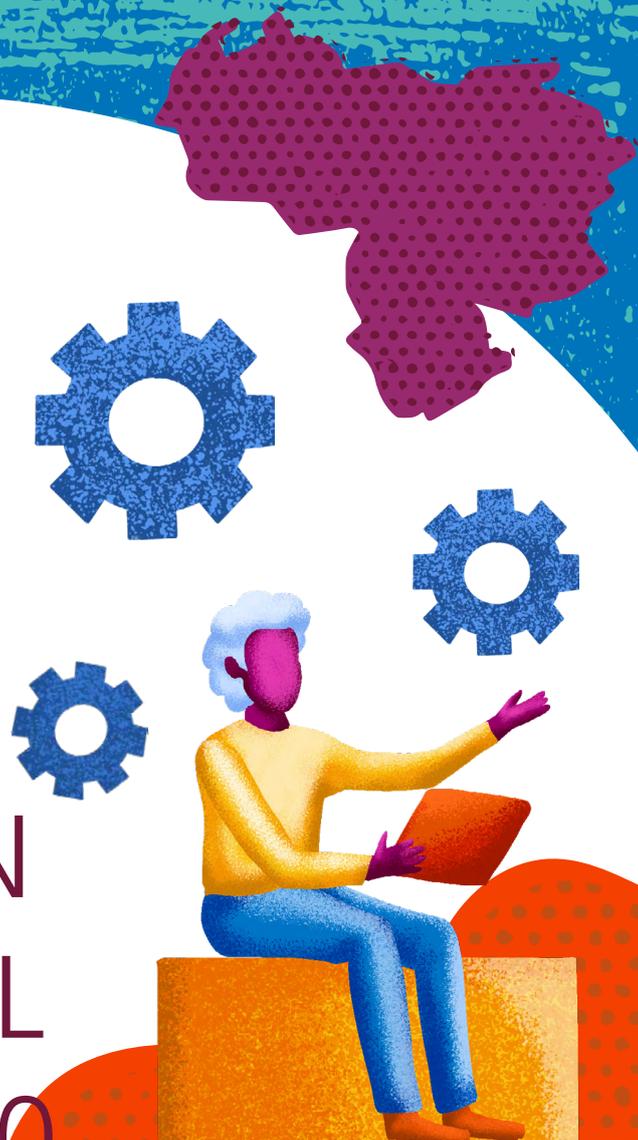


TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL
LA VIOLENCIA
LABORAL EN
VENEZUELA EN
EL MARCO DEL
CONVENIO 190
DE LA OIT

El trabajo tripartito como un
obstáculo a vencer

2022



LA VIOLENCIA LABORAL EN VENEZUELA EN EL MARCO DEL CONVENIO
190 DE LA OIT
El trabajo tripartito como un obstáculo a vencer

ISBN: 978-956-6138-47-1

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Anais López (FES Venezuela)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
3.1 Tipos de violencia	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	14
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Venezuela	14
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	14
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	16
6.1 Violencias experimentadas	16
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	21
6.3 Reacciones frente a la situación de violencia	23
6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral	24
6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica	25
7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	27
8. CONCLUSIONES	29
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	30
REFERENCIAS	32
ANEXO A	35
ANEXO B	37



- » La violencia laboral afecta al 82% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia psicológica, simbólica y económica son las más frecuentes.
- » La situación laboral se caracteriza por niveles de informalidad más altos que el promedio de la región y por una baja tasa de sindicalización.
- » El marco legislativo venezolano cuenta con leyes que definen y prohíben el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo que se aproximan en varios puntos al Convenio y establecen un ámbito de aplicación amplio, si bien abordan solo los comportamientos violentos que se dan de manera repetida y carecen de enfoque de género.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tuvo como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Venezuela e identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país considerados estratégicos para el tratamiento de la violencia, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes del sector público y sindical.

A partir de la investigación realizada, se observa que el marco legislativo de Venezuela cuenta con una Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que define y prohíbe el acoso laboral y el acoso sexual. Su definición se encuentra en consonancia con el Convenio en tanto contempla los distintos vínculos laborales en el marco de los cuales puede producirse la situación de violencia, desconociendo la intencionalidad de las acciones para que sea considerado acoso laboral o sexual. Sin embargo, solo aborda las conductas ejercidas de forma reiterada o continuada en el tiempo.

Sin embargo, ninguna de las dos definiciones refiere a comportamientos susceptibles de causar daño ni establecen tipos de violencia o acoso. Tampoco disponen de una mirada de género, dado que no abordan cómo estas violencias afectan de forma diferencial a mujeres y personas de otras identidades de género, si bien cuando se alude a quienes realizan las conductas solo se utilizan sustantivos masculinos, a diferencia de cuando se menciona a quienes se ven afectados/as por ellas.

Con relación al ámbito de aplicación de las legislaciones, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, rigen las situaciones y relaciones laborales entre todo el personal y los/as empleadores/as, aplicándose cualquiera sea su naturaleza y el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sea en el ámbito público o privado, de manera independiente o en relación de dependencia, así como mediante cooperativas u otras formas asociativas o comunitarias.

El mercado de trabajo venezolano se caracteriza por contar con niveles de informalidad más altos que el promedio de la región y por una baja tasa de sindicalización, que expone a los/as trabajadores/as a una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Respecto a los datos de incidencia de la violencia laboral que arroja la encuesta, se ha observado que afecta a un gran porcentaje de quienes responden (82%), con una brecha entre mujeres (83%) y hombres (74%). Además, ha sido identificada como un problema relevante para las y los referentes de los dos sectores entrevistados (sindical y público). A pesar de que las personas entrevistadas señalaron la violencia política como la más frecuente y 'peligrosa', la representante sindical también hizo referencia a la violencia

de género. También han sido mencionadas la violencia psicológica, la económica y la física, y se han recibido testimonios de situaciones de violencia sexual que afectan desproporcionadamente a las mujeres.

Entre las personas que ejercen la violencia, se destacan quienes integran la propia organización y, tanto mujeres como hombres, mencionan principalmente a los superiores masculinos. Por otro lado, también se registran altos niveles de violencia entre compañeros/as. En particular, las jefas directas y compañeras ejercen violencia en mayor medida hacia otras mujeres. Estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, y ocurren mayoritariamente en sus tareas diarias y en el desarrollo de las prácticas profesionales.

En cuanto a las reacciones, es importante mencionar que, en general, las personas que padecen situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo. Luego, entre las mujeres, se registra hablar con quien ejerció la violencia y, entre los hombres, recurrir a líderes de la institución. Acercarse a la institución, a los sindicatos o utilizar el canal de compliance de la organización son las opciones menos elegidas.

Por otra parte, casi la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno. También se identificó que entre quienes padecen situaciones de violencia doméstica, la gran mayoría no lo transmite a su organización empleadora.

Al consultar por el conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia en el país, hay que subrayar que la mitad de las personas encuestadas manifiesta saber a dónde recurrir para realizar una denuncia de violencia laboral (con mayor frecuencia, entre los hombres). Sin embargo, al preguntar por las opciones dentro de sus espacios de trabajo, más de la mitad de las personas responde que no cuenta con ellas o desconoce su existencia (con mayor frecuencia, entre las mujeres). Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos y no los suelen considerar efectivos.

Sobre los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT, las personas entrevistadas destacan la postura del sector estatal y su distanciamiento a nivel político tanto de la OIT como del sector sindical, así como también a la falta de diálogo tripartito. Asimismo, se menciona la reticencia del sector privado y la ausencia de una representación "clara" de los/as trabajadores/as, que genera una falta de visibilidad del sector sindical para incidir en la ratificación. En síntesis, se considera más problemática la implementación que la ratificación, dado que la legislación se acerca a lo que propone el Convenio.

Finalmente, se citan como obstáculos los altos niveles de violencia política y las dificultades para el acceso a la justicia, así como también el hecho de que muchas instituciones públicas no se rijan por criterios democráticos, los que incluyen elecciones libres, periódicas y transparentes, aparte de división de poderes.

Ante este contexto, se propone una serie de recomendaciones para la ratificación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitido en 2019, señalando un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito – que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales–, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes, proponiendo una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado al hecho de que propone la noción de trabajo digno o trabajo decente como un derecho humano, se declara por primera vez que este se debe producir en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del ‘deber de no dañar’, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral ya sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.¹ Al respecto, en la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este, incluyendo también el impacto que la violencia doméstica genera en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones, y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones, proponiendo un abordaje que considere diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla.

En el caso de Venezuela, el Convenio 190 aún no ha sido ratificado. Además, es importante remarcar que ninguno de los tres sectores (público, sindical y privado) participó de la votación por su adopción en Ginebra (Conferencia

Internacional del Trabajo, 2019). Huelga mencionar que, en caso de ratificarse el Convenio, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación de su implementación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo) y de capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también sobre las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

En este marco, y en un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Venezuela y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado, luego se analiza el marco legislativo existente en el país en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Venezuela y las percepciones relacionadas con el proceso de ratificación e implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones según la información relevada.

1 El concepto de la interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su **sexo/género**, sino también según otras razones: raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, **identidad de género**, **orientación sexual**, procedencia, **edad**, **discapacidad**, carga de tareas de cuidado, etc.

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en el que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados, considerados estratégicos. El análisis busca dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

Con relación a la metodología cualitativa, se han desarrollado dos entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes del sector sindical y del sector público sobre la problemática, como también sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país, y los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentra:

SINDICAL (1): representante de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios (Fapuv);

PÚBLICO (1): referente del Ministerio de Trabajo.³

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.⁴ La encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio cuyo objetivo es conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultarle a los/as trabajadores/as sobre si han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica y, la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia.

La encuesta fue respondida por un total de 377 personas residentes en Venezuela: 313 se autoperciben mujeres; 60, hombres y cuatro, como personas de otras identidades. Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son asimismo indicativas.⁵

La encuesta estuvo disponible desde el 14 de junio hasta el 17 de noviembre de 2021 y difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de la encuesta al Ministerio de Trabajo que, a su vez, le dio circulación a nivel nacional a través de distintas instituciones;
- » envío de correo masivo a los contactos de la base de la oficina de FES Venezuela en dos oportunidades;
- » publicaciones en redes sociales (Instagram, Facebook y Twitter) en múltiples oportunidades;
- » publicaciones en redes sociales enfocadas a hombres que residen en el país (acción impulsada debido a la dificultad para obtener respuestas de hombres), y
- » envío por correos, WhatsApp y mensajes directos en redes sociales.

³ Sobre el referente del sector público entrevistado, es importante destacar que accedió a la entrevista debido a que ha cesado sus actividades en aquel sector económico.

⁴ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQI+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

⁵ Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.

3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al referirnos a la violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

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 (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la recibe, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia. En segundo lugar, engloba a todas las situaciones sin necesidad de la repetición⁶ o de que se haya generado un daño.

Al referirse a un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', incluye el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien experimenta violencia laboral, para lo cual es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. Al tratarse de un enfoque de género binario, permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

El Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados por la institución. Del mismo modo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso y egreso de personal.

Respecto a quienes alcanza esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde

el momento de la búsqueda laboral. Por ello, decreta que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, las personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como lo adelantaba la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes sino, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos, de manera simultánea.

Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante destacar que si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

⁶ Este fue un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha indicado en la introducción, Venezuela hasta el momento no ha ratificado el Convenio 190 ni la Recomendación 206 de la OIT. A pesar de ello, es importante destacar que el país cuenta con leyes, políticas y medidas muy cercanas a lo propuesto por el Convenio, lo que facilita su ratificación. Sin embargo, en términos generales, el abordaje específico de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

La legislación laboral venezolana define y prohíbe el acoso laboral y el acoso sexual. En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el acoso laboral es entendido como:

el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral (art. 164).

La definición se encuentra alineada con el Convenio en tanto contempla los distintos vínculos laborales en el marco de los cuales puede provocarse la situación de violencia, a la vez que incorpora los riesgos biopsicosociales asociados. Otro punto de concordancia es que no requiere de la intencionalidad de las acciones para que sea considerado acoso laboral.

Sin embargo, como punto de discordancia con el Convenio cabe resaltar que solo aborda las conductas ejercidas de forma reiterada o continuada en el tiempo sin atender aquellas que ocurren por única vez. Otros puntos de discrepancia se relacionan con la falta de inclusión de conductas potencialmente susceptibles de causar daño y de las amenazas.

El acoso sexual en el ámbito laboral es definido como “hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual” (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, art. 165), ejercida de forma aislada o recurrente, por el empleador, sus representantes, “contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo” (art. 165). Esta definición se encuentra alineada con el espíritu del Convenio en tanto contempla las conductas ejercidas tanto de forma aislada como recurrente. Sin embargo, requiere de la intencionalidad de las acciones para que sean consideradas acoso sexual, desconociendo las conductas susceptibles de causar daño, alejándose del Convenio.

Por otro lado, a pesar de que la legislación laboral no contiene una mirada de género en sus definiciones, cuando se menciona a quienes perpetrar las conductas

se utilizan solo sustantivos masculinos, a diferencia de cuando se menciona a quienes se ven afectados/as, lo que permite detectar un sesgo con relación a que los hombres son quienes ejecutan estos comportamientos en mayor medida. Igualmente, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia –promulgada en 2007 y reformada en 2014–, define la violencia contra las mujeres e implanta una tipología, con sus definiciones correspondientes, entre las cuales incluye las de acoso u hostigamiento en el ámbito laboral, la violencia sexual, física, psicológica, simbólica, económica, el acoso sexual y la violencia laboral, entre otras.

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia aborda el acoso sexual dentro del ámbito laboral, teniendo en cuenta la asimetría de poder inherente a la relación de “superioridad laboral, docente o análoga” (art. 15.10) o con ocasión de las relaciones derivadas del ejercicio profesional. Por su parte, la violencia laboral contempla distintas situaciones de discriminación o desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral, mientras que el acoso u hostigamiento hace referencia a conductas abusivas que pueden ocurrir tanto dentro del lugar de trabajo como fuera de él, incluso en comunicaciones virtuales, acercando la definición al espíritu del Convenio. Otro punto en consonancia con el Convenio es que incluye comportamientos potencialmente susceptibles de causar daño, así como amenazas, sin la necesidad de que se repitan. Sin embargo, un punto de discrepancia es que requiere la intencionalidad de los actos.

Las definiciones incluidas en esta ley abordan estos tipos de violencia desde una perspectiva de género binaria, sin incluir a otras identidades de género.

Respecto a los derechos de las personas LGBTIQ+, Venezuela no posee legislación que proteja y otorgue derechos a esta población, ni que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa, o que aborde las situaciones de violencia que experimentan de forma diferencial. Sin embargo, si bien no cuenta con una ley de identidad de género, la Ley del Registro Civil contempla el cambio de nombre cuando no se corresponda con el género autopercibido y, en cuanto al matrimonio igualitario, pese a que tampoco se encuentra legislado, el Tribunal Supremo de Justicia determinó la inconstitucionalidad del artículo 44 del Código Civil que establece que el matrimonio solo puede contraerse entre un hombre y una mujer.

Por otro lado, tanto la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), como la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), ordenan la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, capacitación, ascenso, formación profesional, estabilidad laboral y remuneración, así como la obligación de fomentar la participación paritaria en responsabilidades de dirección.

En relación a otras comunidades vulnerables, el marco legislativo laboral venezolano prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social. Además, incorpora a los idiomas indígenas como oficiales en las relaciones laborales.

En este sentido, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) también distingue ciertos grupos de atención prioritaria como “niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza”; a esto se suma una Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales (2011).

Cabe destacar que no se registran menciones a los grupos LGBTIQ+ ni a los grupos racializados como comunidades vulnerables. De hecho, según la autoridad pública entrevistada, “el problema de la discriminación por sexo o color no es tan visible en el país”. Sin embargo, esto no se corresponde con el llamado de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a implementar políticas públicas y legislación que garanticen los derechos de la población LGBTIQ+ en Venezuela (OEA, 2021). Según el pedido de la CIDH, la recopilación de datos sobre los actos de violencia contra este grupo ha quedado en manos de organizaciones civiles, lo que explica la falta de estadísticas.

Por lo que se refiere al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, no existen leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad. Sin embargo, la legislación laboral regula las situaciones y relaciones laborales cualquiera sea su naturaleza y el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sea en el ámbito público o privado, de manera independiente o en relación de dependencia, así como mediante cooperativas u otras formas asociativas o comunitarias.

En cuanto a la abolición del trabajo infantil, Venezuela lo prohíbe para quienes tengan menos de catorce años, regulándolo entre los catorce y los dieciocho años.

Con relación a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo ordena la obligación del Estado, los/as trabajadores/as, sus organizaciones sociales y los/as patronos/as de promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formulen los/as trabajadores/as que hayan experimentado situaciones de acoso laboral o sexual.

Por otro lado, la ley sobre violencia contra las mujeres asigna penas ante situaciones de acoso sexual en el ámbito y violencia laborales, a la vez que determina la responsabilidad del Ministerio del Poder Popular de formular políticas de prevención y atención de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, estas disposiciones no se traducen en mecanismos o herramientas de prevención específicas, a la vez que no existen vías de recurso o denuncia establecidas, más allá de disponer las sanciones correspondientes.

Referente al reconocimiento del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), incluye medidas reparatorias, como la promoción de la inserción y reinserción laboral de “mujeres víctimas de violencia”, así como la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, entre otras, lo que la aproxima al espíritu del Convenio.

Respecto a políticas de orientación, formación y sensibilización, Venezuela no cuenta con ellas en lo que respecta a violencia y acoso en el ámbito laboral, más allá del asesoramiento y la asistencia legal gratuita brindada por los servicios de Procuraduría del Trabajo. Sobre violencia de género, existen planes de formación y sensibilización orientados a todos los entes públicos y, principalmente, a quienes forman parte del seguimiento de las denuncias y el proceso judicial.

Respecto del grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, poco más de la mitad de las personas respondientes (51%) refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una gran diferencia a favor de los hombres (77% vs. 46% de las mujeres). Este dato subraya una situación de mayor desprotección y vulnerabilidad frente a la violencia laboral para las mujeres. En particular, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), la Constitución (1999) y, en menor medida, la Ley Orgánica de la Administración Pública (2001). Así mismo, hay conocimiento del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación venezolana y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.⁷

La Tabla 1, adicionalmente, incluye una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación del país en cada eje de análisis (**rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley; puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes/decretos abarcativos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y **azul**, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables).

⁷ Para profundizar sobre esta temática, véase el Anexo B.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

Eje de análisis	Temática y artículos del Convenio 190	Estado de situación del marco legislativo de Venezuela
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: una ley (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), que define y prohíbe el acoso laboral y el acoso sexual. En cuanto al acoso laboral, la definición estipula que la conducta debe ser recurrente o continuada por “un empleador, sus representantes, un compañero o un grupo de trabajadores o trabajadoras”, atentando contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de “un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras”. El acoso sexual dentro de cualquier ámbito laboral, es definido como un acto de hostigamiento o una conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ya sea ejercida de forma aislada o mediante “una serie de incidentes” y con intencionalidad, por parte “del empleador o sus representantes contra el trabajador o la trabajadora”.</p> <p>No cuenta con: una legislación que considere que el acoso laboral pueda darse una sola vez y sin intencionalidad. Por otra parte, ninguna de las dos definiciones hace referencia a comportamientos susceptibles de causar daño ni establece tipos de violencia o acoso.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p>Cuenta con: una ley (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, reformada en 2014), sobre la violencia hacia las mujeres, que define y prohíbe distintos tipos de violencia, entre los cuales se encuentra el acoso sexual y el acoso u hostigamiento en el ámbito laboral. La ley incluye una tipología con sus correspondientes definiciones, entre las cuales se encuentran las violencias psicológica, económica, simbólica, física y sexual. Cabe destacar también que el Código Penal (2000, reformado en 2005), prohíbe los actos de violación, pero estipula que “queda exenta de pena” la persona que “antes de la condenación contrae matrimonio con la persona ofendida” (art. 395).</p> <p>Respecto al reconocimiento de otras identidades de género, Venezuela cuenta con una Ley del Registro Civil (Ley Orgánica de Registro Civil, 2009), que contempla el cambio de nombre cuando no se corresponda con el género autopercibido.</p> <p>No cuenta con: Una definición de violencia y acoso laboral hacia las mujeres que no incluya solamente los actos realizados con intencionalidad, y con legislación que proteja y reconozca los derechos de otras identidades de género más allá del cambio de nombre.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y 3)	<p>Cuenta con: una ley (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012) que rige las situaciones y relaciones laborales entre todos/as los/as trabajadores/as y empleadores/as y otra ley (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005), sobre la prevención y las condiciones de trabajo, aplicable a todos los trabajos efectuados bajo relación de dependencia, cualquiera sea su naturaleza y el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, ya sean públicos o privados. Además, alcanza a quienes desempeñan sus labores de forma independiente y a quienes lo hacen en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio.</p> <p>Por otro lado, cuenta con una ley (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), sobre la violencia contra las mujeres, que compete tanto al ámbito público como privado y es de aplicación preferente por sobre otras leyes por ser una ley orgánica.</p> <p>No cuenta con: legislación laboral que explícitamente aborde la violencia y el acoso en todo el espacio del trabajo, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, los momentos de descanso, traslados, trayectos o comunicaciones del trabajo), incluyendo a trabajadores/as de la economía informal, voluntarios/as y de zonas rurales.</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p>Cuenta con: legislación laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012; y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005), que prohíbe el acoso sexual, el acoso laboral y las conductas ofensivas, maliciosas, intimidatorias o cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los/as trabajadores. Ambas establecen que las condiciones de trabajo deben ser dignas y seguras, tomando en consideración el pleno respeto de los derechos de los trabajadores/as, la seguridad laboral y la prevención de toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. Adicionalmente, Venezuela cuenta con una ley (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), que aborda distintos tipos de violencia hacia las mujeres, como la violencia laboral, el acoso sexual en el ámbito del trabajo y el acoso u hostigamiento en el ámbito del trabajo.</p> <p>No cuenta con: Legislación laboral que prohíba el acoso y la violencia desde un enfoque integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, incluyendo también el reconocimiento de otras identidades de género.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p>Cuenta con: una ley (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), que aborda la libertad de trabajo, la libertad sindical, el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Así mismo, prohíbe el trabajo infantil por debajo de los catorce años, y regula el trabajo de aquellas personas entre catorce y dieciocho años.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por Venezuela: Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87, 1948); Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98, 1949); Sobre el trabajo forzoso (núm. 29, 1930); Sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105, 1957); Sobre la edad mínima (núm. 138, 1973); Sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999) y Sobre la consulta tripartita (núm. 144, 1976).</p> <p>No cuenta con: legislación que destaque la importancia de trabajar entre las empresas, el Estado y los sindicatos para erradicar la violencia laboral. Tampoco cuenta con legislación nacional que prohíba el trabajo forzoso dado que, si bien la legislación laboral manda que ninguna persona puede obligar a otra a trabajar en contra de su voluntad, una resolución de 2016 (Resolución 9855) creó un sistema de trabajo de transición obligatorio para todas las entidades laborales –públicas y privadas–, que habilita al Estado a trasladar a los/as trabajadores/as hacia actividades del sector agroalimentario y el campo para incrementar la producción ante la crisis alimentaria. Cabe señalar que, según algunos organismos de derechos humanos, este nuevo régimen de trabajo constituye una modalidad de trabajo forzoso (Amnistía Internacional, 2016).</p>
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p>Cuenta con: legislación laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), que prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo. El marco regulatorio hace especial hincapié en la igualdad de derechos y oportunidades en el ejercicio del trabajo para hombres y mujeres, incluyendo como oficiales los idiomas indígenas en las relaciones de trabajo. Por otro lado, la ley sobre violencia hacia las mujeres (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007) aborda distintas prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, a la vez que las prohíbe.</p> <p>La ley laboral, por su parte, prohíbe la tercerización, ordenando la incorporación de los/as trabajadores/as tercerizados/as a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, decretando que mientras no sean incluidos/as a la nómina, gozan de inamovilidad laboral y de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que el resto.</p> <p>En cuanto a las comunidades más vulnerables,⁸ la ley laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), de Venezuela dispone la creación de programas y misiones destinadas a la protección de algunos de estos grupos. También cuenta con una ley (Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, 2011), que incluye a trabajadores/as residenciales y sus familias como grupo vulnerable y sujeto de atención especial para el desarrollo de políticas públicas por parte del Estado.</p> <p>Con relación a los/as trabajadores/as con discapacidad, la ley laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), determina un cupo obligatorio del 5%.</p> <p>Respecto de las personas trabajadoras extranjeras, la ley laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), manda que pueden constituir, como máximo, el 10% de la nómina de los lugares de trabajo.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por Venezuela: Sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951), y Sobre discriminación en el empleo y ocupación (núm. 111, 1958). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw (ONU, 1979).</p> <p>No cuenta con: leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con normativas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de la comunidad LGBTIQ+. Incluso, se remarca la preocupación por la vigencia del artículo 565 del Código Orgánico de Justicia Militar (1998), que vulnera los derechos de las personas LGBTIQ+, criminalizando las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo dentro del servicio militar.</p>

8 La legislación venezolana identifica como personas destinadas a la protección integral a niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y familias, especialmente,

<p>Protección y prevención</p>	<p>Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art 7, 8 y 9).</p>	<p>Cuenta con: legislación laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012, y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005), que prohíbe el acoso laboral y el acoso sexual, estableciendo la obligación del Estado, los/as trabajadores/as, sus organizaciones sociales y los/as patronos/as de promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formulen los/as trabajadores/as que hayan experimentado situaciones de acoso laboral o sexual.</p> <p>La definición de acoso laboral contempla los riesgos biopsicosociales asociados y la ley específica sobre prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005), establece que se debe informar por escrito a trabajadores/as y al Comité de Seguridad y Salud Laboral las condiciones inseguras psicosociales que puedan causar daño a la salud.</p> <p>Por otro lado, la ley sobre violencia contra las mujeres (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), asigna las penas correspondientes ante situaciones de acoso sexual en el ámbito y violencia laborales, a la vez que le asigna la responsabilidad al Ministerio del Poder Popular de formular políticas de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>No cuenta con: Leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal, ni con medidas de protección y prevención específicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.</p>
<p>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)</p>	<p>Cuenta con: una ley laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), que determina las sanciones correspondientes a los actos de acoso sexual y acoso laboral. En cuanto a los organismos y vías de control, instaura la creación de inspectorías del trabajo que, además de examinar y vigilar el cumplimiento de la ley, deben brindar asesoría y asistencia legal gratuita a los/as trabajadores/as. También cuenta con una ley que aborda la violencia contra las mujeres (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), y estipula procedimientos de denuncia y vías de recurso y reparación en torno a la misma. Así mismo, decreta las sanciones correspondientes al acoso sexual y a la violencia laboral hacia las mujeres.</p> <p>No cuenta con: Vías de recurso y denuncia establecidas en torno a la violencia y el acoso que alcancen a todas las personas dentro del mundo laboral.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)</p> <p>Políticas, campañas y herramientas. (art. 11)</p>	<p>Cuenta con: legislación laboral (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012), que reconoce el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, incluyendo medidas reparatorias, como la promoción de la inserción y reinserción laboral de "mujeres víctimas de violencia", así como la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, entre otras.</p> <p>Cuenta con: un servicio de asesoramiento y asistencia legal brindada por los servicios de Procuraduría del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012).</p> <p>En cuanto a la violencia de género, existen planes de formación y sensibilización (Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), orientados a todos los entes públicos y, principalmente, a quienes forman parte del rastreo de las denuncias y el proceso judicial.</p> <p>No cuenta con: Estrategias integrales y sistemáticas de sensibilización y orientación, destinadas a erradicar la violencia y el acoso hacia todas las personas en el mundo de trabajo. Programas y políticas nacionales sobre seguridad y salud, igualdad, discriminación y migración, que hablan de violencia y acoso laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Venezuela

Respecto al contexto general del país, es importante tener en cuenta el informe de la Oficina de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Venezuela (ONU, 2019). En este, se insta al gobierno a adoptar medidas específicas para detener y remediar las graves vulneraciones a los derechos económicos, sociales, políticos y culturales que se han documentado en el país (ONU, 2019).

Según dicho informe, las acusaciones de violaciones a los derechos humanos comenzaron a finales de la década de 2000. Sin embargo, se vieron agudizadas desde 2016, cuando el gobierno y sus instituciones comenzaron con una estrategia "orientada a neutralizar, reprimir y criminalizar a la oposición política y a quienes critican al Gobierno" (ONU, 2019, párr. 3). Se destaca también la profunda crisis económica, que ha privado a la población de los medios necesarios para satisfacer sus derechos fundamentales en materia de alimentación y cuidados médicos, entre otros.

En relación al mercado laboral, se observan niveles muy altos de informalidad, de al menos 84,5% (Morotta, 2021), valor que supera la tasa promedio registrada en Latinoamérica (50%) (International Labour Organization, s. f.). Es importante destacar que la situación se agravó durante los últimos cinco años (en 2015 se calculaba un porcentaje de informalidad de 48,5%), a la vez que se precarizó el empleo, se incrementó la proporción de trabajadores/as no calificados/as y la de trabajadores/as en empleos vulnerables, disminuyendo la cantidad de asalariados/as.

En consonancia con esto, según testimonios del sector sindical, la informalidad creció con la crisis, a pesar de que muchos/as trabajadores/as se encuentran dentro de la nómina del sector público o de algún otro trabajo registrado. La problemática del 'multiempleo' también parece estar creciendo debido a la devaluación salarial que genera la necesidad de trabajar más de ocho horas diarias, en la gran mayoría de los casos.

En cuanto al grado de sindicalización, no se encontraron cifras oficiales consolidadas. Sin embargo, según la autoridad pública entrevistada, su tasa es baja, cercana al 25%; mientras que en el caso particular del sindicato entrevistado –de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios (Fapuv)–, la proporción es de 'casi el 100%'. Siguiendo la estadística de la OIT, en el año 2012 la proporción de trabajadores/as sindicalizados/as en Venezuela era únicamente de 0,2% (ILO, s. f.).

Consuelo Iranzo, profesora e investigadora del Centro de Estudios del Desarrollo, Cendes, de la Universidad Central de Venezuela (UCV) presenta las posibles razones para el decrecimiento de la sindicalización venezolana. Sostiene que, desde 1999, el gremialismo se dividió en la antigua Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la cual:

levantó banderas políticas en favor de la democracia que la acercaron a sectores patronales antichavistas y la alejaron de los asuntos laborales, mientras que la central aupada desde el oficialismo renunció a la independencia y la libertad sindical. Pese a los intentos actuales de articular ambos bloques, el sindicalismo venezolano se muestra, hasta el momento, incapaz de superar sus propias deficiencias y de jugar un rol relevante en medio de la profunda crisis que vive el país (Iranzo, 2018, párr. 1).

Tampoco queda clara la representación de mujeres en sindicatos. Marcela Máspero, coordinadora de la Unión Nacional de Trabajadores (Únete), y vicepresidenta de la Federación Sindical Mundial, asegura que "es muy complicado ser mujer y sindicalista en un ambiente donde se ha arrojado (atrincherado) la misoginia, donde se desconfía que tengamos no ya iguales cualidades, sino igual voluntad, compromiso, disposición y capacidad" (IPS Noticias y Gutiérrez, 2013, párr. 19). Al respecto, la autoridad pública afirma que la economía, en general, se encuentra masculinizada y que las mujeres no llegan a ocupar cargos gerenciales, pese a que suelen tener mayor nivel educativo.

Según la persona entrevistada del sector sindical, hay mayor representación de mujeres en cargos de decisión en los sindicatos de sectores feminizados –fenómeno conocido como "paredes de cristal". Por ejemplo, en la educación, la afiliación se encuentra pareja entre hombres y mujeres e, incluso en la docencia, hay más mujeres. Además, la Federación está presidida por una mujer –Lourdes Ramírez de Viloria–, electa por las bases; antes la votación se realizaba en el Consejo Superior por delegados. Sumado a ello, la representante entrevistada afirma que no hay brecha salarial en el área: se cobra por puesto, jerarquía y antigüedad.

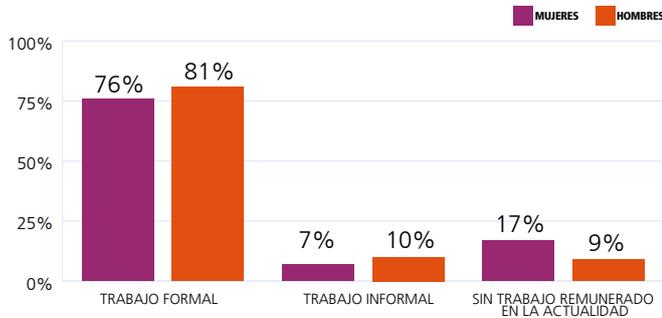
Por todo lo mencionado en este apartado, es posible afirmar que las personas se vinculan con el mercado laboral en una situación de gran vulnerabilidad, la que se caracteriza principalmente por una alta informalidad del empleo y bajos niveles de sindicalización, lo que torna más difícil cualquier acción de incidencia efectiva que les permita conquistar y sostener derechos, como también denunciar y obtener una respuesta adecuada frente a la violencia laboral. A todo lo cual se agrega un contexto de crisis económica y de vulneración de derechos.

5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por 377 personas (313 mujeres, 60 hombres y 4 personas de otras identidades), el 84% tiene actualmente un trabajo remunerado, ya sea formal o informal. Dicho valor constituye un número alto, seguramente relacionado con el diseño muestral no probabilístico, esto es, difusión a modo de bola de nieve, con respuestas voluntarias.

En particular, son más los hombres empleados que las mujeres (91% vs. 83%). Por su parte, las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta cuentan con un trabajo formal. No obstante, en cuanto al empleo informal, se registran niveles similares (10% vs. 7%, respectivamente), tal como se observa en el Gráfico 1.

Gráfico 1 Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Tal como se observa en el Gráfico 1, del total de las personas encuestadas, el 9% de hombres y el 17% de mujeres no cuentan con un trabajo remunerado en la actualidad. En este universo, como se observa en la Tabla 2, la situación más frecuente entre las mujeres que carecen de trabajo remunerado es encontrarse en la búsqueda de otro empleo, seguida por haber sido despedida durante la pandemia o en otro momento y por el hecho de realizar tareas de cuidado y domésticas. En este último caso, se observa una brecha de 8 pp en perjuicio de las mujeres, que revela la tradicional división sexual del trabajo. En contraposición, entre los hombres que se encuentran en esta situación, lo más frecuente es haber sido despedido durante la pandemia o en otro momento.

Esto se encuentra en consonancia con las tendencias registradas en el nivel de ocupación de las mujeres y los hombres en América Latina. Según un informe de la Cepal (2021), entre 2019 y 2020, la tasa de ocupación de las mujeres cayó aproximadamente 10 pp en la región, pasando de 52% a 46%, mientras que para los hombres dicha tasa pasó de 73,6% a 69%. Por añadidura, muchas mujeres salieron del mercado laboral por la necesidad de atender tareas de trabajo no remuneradas, viéndose incapaces de retomar la búsqueda de otro empleo remunerado.

Tabla 2 Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género⁹

	Mujeres
Estoy buscando empleo	33%
Fui despedida durante la pandemia o en otro momento	29%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	22%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	10%
Estoy en formación	5%
Soy voluntaria	1%
Estoy haciendo la práctica profesional	0%
Total	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tiene o ha tenido un empleo asalariado (87%), con leves distinciones por género (6 pp a favor de las mujeres). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (9%). Los hombres son quienes más se desempeñan en esta modalidad de trabajo, con una brecha de nueve pp a su favor. De las tres personas de otras identidades que respondieron la pregunta, todas son empleadas o asalariadas.

Respecto al sector económico, tal como puede apreciarse en la Tabla 3, la mayoría corresponde al sector privado (49%) y al sector público (46%). Con una breve brecha, son más las mujeres respondientes que se desarrollan en el sector público y más los hombres, en el sector privado. También se registra una respuesta menor de personas cuya actividad se desarrolla en organizaciones de la sociedad civil (5%), con mayor frecuencia entre los hombres. De las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos de ellas se desempeñan en el sector público y una, en el sector privado.

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector público	51%	40%
Sector privado	45%	49%
Sociedad civil	4%	11%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se observa un bajo porcentaje de sindicalización en la muestra relevada, ya que solo el 15% de las mujeres y el 21% de los hombres se encuentra afiliada/o a este tipo de organizaciones. En el caso de las personas de otras identidades, de las tres que respondieron la pregunta, solo una se encuentra sindicalizada.

⁹ Se muestran únicamente respuestas de mujeres, dado que solo siete hombres han respondido la pregunta. Tampoco hubo respuestas de personas de otras identidades de género sin empleo remunerado.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 82% de las personas respondientes indicaron padecer o haber padecido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes lo identifican en mayor medida (83% vs. 74%, entre los hombres). De un total de dos personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, ambas denuncian vivir o haber vivido violencia laboral.

En relación a comunidades vulnerables, las dos personas entrevistadas, tanto del sector sindical como del público, confirman los datos relevados en la encuesta al afirmar que las mujeres se encuentran entre los grupos más vulnerables. En palabras del representante público, principalmente, con respecto al acoso sexual y la búsqueda de 'favores sexuales'. Sumado a ello, también menciona a los/as trabajadores/as informales y al sector de comercio, debido a su falta de sindicalización y exposición al hostigamiento.

Por otro lado, al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes afirman haberla vivido y quienes indican observarla en otras personas. Tanto las mujeres como los hombres registran una similar tendencia de reconocimiento: en el caso de ellas, 82% es atestiguada vs. 83%, vivida, y en el de los hombres, se registra un 76% de violencia atestiguada vs. 74%, vivida.

Las dos personas de otras identidades respondientes a esta pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características y también haber experimentado violencia, reconociendo la existencia de esta y que la misma constituye una problemática, aunque sin foco en la violencia laboral. Desde el sector público, se visibiliza en mayor medida la violencia política y, desde el sindical, la violencia de género. Según sus testimonios, hay espacio y sensibilización respecto de la violencia, pero como esta es perpetrada por el gobierno o grupos afines, no se percibe un interés de las instituciones en su erradicación. Si bien la referente sindical pone énfasis en la violencia de género en el ámbito laboral, también contempla la problemática de la violencia política y sindical.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como puede observarse en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia psicológica (59%), la simbólica (56%) y la económica (45%). Sobre ellas, es importante destacar que no se han encontrado cifras o estadísticas oficiales. En este sentido, la autoridad pública entrevistada afirmó que las estadísticas se paralizaron en el año 2015.

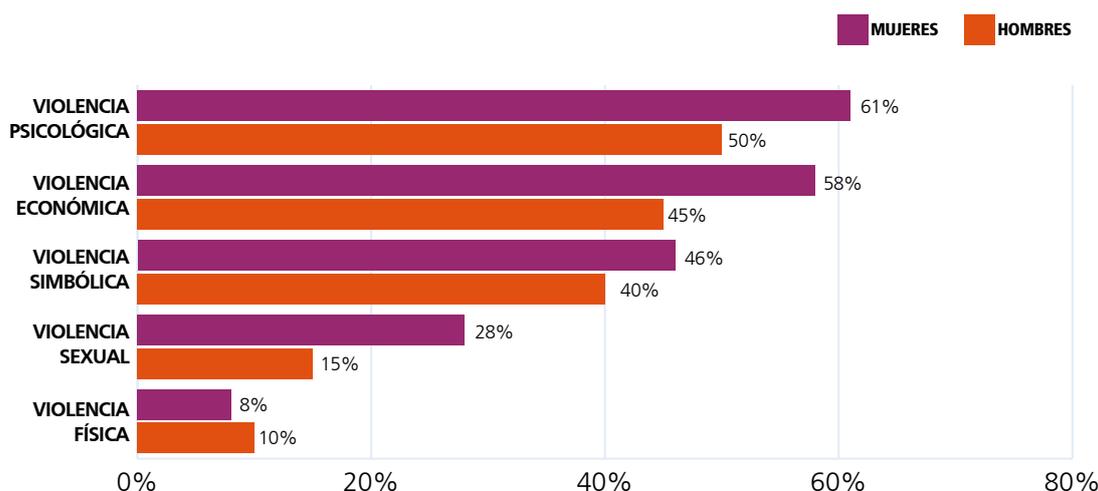
En todos los tipos de violencia, se registra un nivel de incidencia mayor entre las mujeres que entre los hombres, a excepción de la violencia física y simbólica, donde los valores son similares. La mayor brecha se presenta en la violencia

sexual y la violencia económica, percibida en mayor medida por las mujeres (+13 pp, en cada caso). A su vez, las mujeres también perciben más violencia psicológica que los hombres (+11 pp).

De las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos de ellas han experimentado situaciones de violencia psicológica, económica, y/o simbólica, y solo una de ellas, situaciones de violencia sexual y/o física.

En cuanto a la violencia física y a la violencia sexual, cabe destacar que, a pesar de que suelen ser de las menos frecuentes, engloban a las violencias más graves y, por lo general, comparadas con los otros tipos, presentan un mayor consenso respecto a que son inadmisibles. De todas formas, la Organización Mundial de la Salud, en sus estimaciones mundiales de 2021, precisó que un 30% de la población femenina ha sufrido algún tipo de violencia física o sexual en algún momento de su vida (OMS, 2021).

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados, es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, pese a que puedan contener más de una de modo simultáneo.

#1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia más frecuentemente experimentada es la violencia psicológica, aunque suele ser una de las más difíciles de identificar por el alto nivel de naturalización con el que suele presentarse. Entre las personas encuestadas que la han experimentado, el 39% indica que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, casi sin diferencias entre mujeres y hombres, tal como se observa en la Tabla 4.

En segundo lugar, entre las mujeres, se identifican situaciones de maltrato psicológico (37%) –prácticas reiteradas o sistemáticas que incluyen insultos, agresiones verbales y humillaciones, entre otras–, con una brecha de 12 pp respecto de los hombres. En contraposición, entre los hombres, se señala haber recibido amenazas, con una brecha de 8 pp en su perjuicio. En tercer lugar, se identifican situaciones de acoso psicológico (26%) –insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, etc.–, con mayor incidencia entre las mujeres (7 pp).

En esta línea, las dos personas de otras identidades que han experimentado este tipo de violencia mencionan al maltrato

psicológico como la principal práctica experimentada, pero también la exclusión de reuniones laborales o sociales y/o la denigración de sus opiniones profesionales.

Tabla 4 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	40%	35%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	37%	25%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	27%	20%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	26%	20%
He recibido amenazas	19%	27%
He sufrido ciberacoso ¹⁰	7%	3%
Otra (especifique)	4%	0%

Fuente: Tabla elaborada/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Adicionalmente, se observan testimonios de violencia ejercidos sobre todo por superiores mujeres. Se registran muchas situaciones donde se desprestigia y/o descalifica el trabajo o las opiniones profesionales, acompañadas de maltrato o acoso psicológico (humillaciones, comentarios denigrantes). También se destacan los casos de agresiones

¹⁰ El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, *blogs*, WhatsApp, *websites*, teléfono, etc.

y burlas por opiniones contrarias a ‘los jefes’ y otros cargos superiores, así como insultos, amedrentamientos, gritos, calumnias, tonos altos, ‘mandoneos’, ‘groserías’ y faltas de respeto. Algunos casos también han alcanzado medios digitales.

“Nuestra jefa insulta a los empleados: les grita, les falta el respeto con palabras y acciones inapropiadas, como no dejarlos entrar a la reunión porque no quiso.”

Testimonio de hombre encuestado.

“El jefe es aterrador. No tiene buena comunicación con los empleados. Ni siquiera los trata como seres humanos... Me pasó que un día me pidió que le enviara una información por email y no me dijo cuál. Yo desconocía que maneja ocho emails, a nivel de empresa. Solo tenía dos días allí laburando y la respuesta fue espantosa. Me llamó incompetente, inútil y lo peor es que es tan manipulador que te hace sentir lo peor.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Una empleada que era mayor que yo esperó a que mi socio se retirara del lugar de trabajo, me humilló frente al equipo y me gritó. Posteriormente, comenzó a acosarme por mi chat personal.”

Testimonio de mujer encuestada.

#2. VIOLENCIA ECONÓMICA

El segundo tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia económica. Como podemos apreciar en la Tabla 5, la situación más reportada es la disminución drástica de tareas o, por el contrario, la sobrecarga y/o los cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes (35%). Dicha situación se presenta en mayor medida entre las mujeres (con una brecha de 14 pp), así como en las dos personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia.

En segundo lugar, entre las mujeres se registra que han percibido un trato desigual en comparación con sus pares mujeres que incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios (con una brecha de 12 pp respecto de los hombres encuestados). En contraposición, entre los hombres la segunda respuesta más frecuente es percibir un trato desigual en comparación con sus pares hombres (con una brecha de 6 pp respecto de las mujeres encuestadas). Estas situaciones también son experimentadas por una de las dos personas de otras identidades.

Tabla 5 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	37%	23%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹¹	19%	7%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres ¹²	16%	22%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	15%	12%
Otra (especifique)	14%	5%

Fuente: Tabla elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

En particular, se observan numerosos reclamos acerca de que la remuneración salarial es insuficiente para cubrir los gastos actuales, una falta generalizada de materiales o pedidos de que los/as mismos/as empleados/as los/as provean y saturación de trabajo en comparación con el sueldo recibido; también, represalias económicas, como bloqueos de acceso a beneficios y/o al mismo salario o acceso diferenciado a ellos. Asimismo, se han mencionado amenazas de despido y/o de suspensión de sueldos. En ese caso, se presenta una interrelación con la violencia psicológica, dado que las amenazas generan un impacto a nivel psicológico. También hay casos en que se han realizado cambios injustificados de puestos de trabajo.

“La jefa constantemente emite mensajes de amenaza en contra de todo el personal que se niegue a realizar alguna labor fuera de sus funciones. Nos solicita material de limpieza, material de oficina, utensilios de limpieza y dinero para costear y mantener la infraestructura de la institución de forma obligatoria y amenazante.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Estaba de reposo posparto, donde mi bebé falleció y, por no entregar los reposos al momento que mi jefa esperaba, cosa que no estaba en mis manos hacer, sin importar la situación por la que estaba pasando, me fue suspendido el sueldo, sin previo aviso.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Por defender mis derechos dentro de mi lugar de trabajo, ya que mis compañeros se dejan ofender por el jefe, no contamos con beneficios. Si hablamos, es peor, porque no tenemos a nadie que nos ayude.”

Testimonio de mujer encuestada.

11 Ídem anterior.

12 El trato diferencial incluye, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos, salarios.

“Hay amenazas de quienes no cumplan el horario, pese a la situación económica y política que atraviesa el país, aunado a esto, la pandemia, de que habrá suspensión de sueldo. Sin contar que nos han quitado ya beneficios.”

Testimonio de hombre encuestado.

Sobre el derecho al salario, la autoridad pública entrevistada afirma que en Venezuela existe una lucha para garantizar el acceso a un salario digno. Para la representante sindical, el salario real “ronda entre los 50 y 200 dólares al mes”. Sin embargo, según France 24 (Bayoud, 2021), el salario mínimo es de solo 2,40 dólares al mes.

Cabe señalar que el 95% de la población venezolana se encuentra afiliada a ayudas del Estado que llegan en forma de tarjeta. El Confidencial (Hernández, 2015), aunque aclara que no hay cifras que comprueben que el porcentaje de frecuencia sea verdaderamente tan alto, también sostiene que las ‘ayudas sociales’ son una realidad venezolana desde el año 2003. Además, la exautoridad pública entrevistada aseguró que en muchas áreas se recibe el pago según las horas trabajadas y que, durante la pandemia de covid-19, esta situación se dificultó.

Finalmente, también se registran casos de violencia económico-patrimonial en que se han dañado o escondido pertenencias personales, como ‘sabotear’ la computadora.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

Respecto a la violencia simbólica, al igual que la violencia psicológica, es una de las más comunes, pero también una de las más difíciles de identificar. Como puede observarse en la Tabla 6, la asignación de tareas o roles que inferiorizan a la persona o son ajenas a sus responsabilidades es una de las situaciones más comunes para las mujeres, con una brecha en su perjuicio de 9 pp. Por el contrario, para los hombres, las bromas o comentarios inadecuados por su opinión política es la situación más frecuente, con valores similares a las mujeres. De hecho, este comportamiento se ubica en segundo lugar para ellas a nivel frecuencia. En el caso de los hombres, en segundo lugar, se ubican los comentarios inadecuados por su participación gremial.

De las dos personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia, ambas refieren haber recibido comentarios inadecuados por su orientación sexual, luego se cuenta con casos individuales de comentarios inadecuados, o bromas por la religión, participación gremial, situación socioeconómica, y se menciona que les fueron asignadas tareas o roles ajenos a sus responsabilidades.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	19%	10%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	16%	18%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	13%	10%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	12%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	9%	3%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	7%	12%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	5%	3%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	3%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	4%	2%
Otra (especifique)	4%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	4%	0%

Fuente: Tabla elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

Las mujeres y las personas de otras identidades que han respondido la pregunta, han enfatizado en la discriminación, que puede ir desde bromas y comentarios inadecuados hasta críticas en el desempeño laboral u obstaculización del mismo por ser mujer, por la etnia, por la nacionalidad, por el aspecto físico (cabello afro, sobrepeso), por el nivel socioeconómico, por la experiencia sexual, por la orientación sexual, por un trastorno del aprendizaje (dislexia), por discapacidad, y/o por la salud mental (bipolaridad). También se denuncian tratos diferenciados según la belleza estética. En algunos casos, estos factores de desigualdad se entrecruzan generando aún mayores y diferentes niveles de exposición a la desigualdad y a la violencia, lo que delata el impacto de la interseccionalidad.¹³ Por cierto, estas prácticas suelen presentarse en conjunto – interrelacionarse– con violencia psicológica.

“Teletrabajo para empresas desde hace siete años. La violencia hacia las mujeres ha sido muy real. Así como la discriminación por mi nacionalidad y clase social. He sido víctima de gaslighting¹⁴ y me han hecho creer en muchas ocasiones que no encontraría otro trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“He recibido burlas y maltrato por mi aspecto físico, nivel económico y críticas destructivas en cuanto a mi desempeño laboral.”

Testimonio de mujer encuestada.

¹³ Véase la sección 3.

¹⁴ Se trata de un tipo de abuso psicológico o manipulación que lleva a alguien a cuestionar su propia realidad. Su nombre proviene de una obra de teatro de Patrick Hamilton titulada *Gas Light*, de 1938.

“He sufrido de maltrato y vejaciones por mi orientación sexual/afectiva por parte de jefes o superiores en lugares exclusivos para las prácticas deportivas y en horas de prácticas”

Testimonio de persona de otra identidad encuestada.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

Respecto a la violencia sexual, esta suele manifestarse en mayor medida entre las mujeres. Para ellas, las dos formas principales en que se presenta son comentarios inadecuados sobre su cuerpo o vestimenta y acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). En el primer caso, se registra una brecha de 12 pp respecto de los hombres y, en el segundo, de 6 pp. Ambas situaciones fueron experimentadas por la persona de otra identidad que ha vivido este tipo de violencia.

Por otro lado, al 5% de las mujeres encuestadas –y a ningún hombre–, le han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios o promociones laborales, o como forma de amenaza para no perder el trabajo, mientras el 3% ha sufrido contacto físico con violencia y sin consentimiento. Esto también es visibilizado dentro de la opción ‘Otra (especifique)’ y en testimonios de mujeres encuestadas.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	24%	12%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados	11%	5%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	6%	3%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	5%	0%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	3%	3%
Otra (especifique)	2%	0%

Fuente: Tabla elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres que ejemplifican algunas de las situaciones exhibidas en la Tabla 7, en su mayoría, ejercidas por jefes directos. Entre ellos, hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual y sin consentimiento (“una vez mi jefe me indicó que usara pantalones porque mis piernas lo distraían”), insinuaciones sexuales, intentos de seducción por parte de superiores a mujeres empleadas, y acercamientos y tocamientos sin consentimiento, junto con represalias al no acceder.

Así mismo, se han mencionado casos en los que se ha solicitado abiertamente favores sexuales a cambio de dinero, bajo amenaza de retirar beneficios económicos u obstaculizar el desarrollo profesional.

“En mi caso, un jefe de área se enamoró de mí. En vista de que lo rechazaba y dejé de hablarle, porque me seguía insistiendo, cuando yo dije que “no” (él quería que dejara a mi novio), empezó a decir cosas en recursos humanos para que me botaran, inventando falso testimonio.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Camino al carro esa persona me agarró mi trasero y partes íntimas a manera de juego, pero me sentí incómoda, la denuncié y luego fue un calvario de menospreciarme con mis compañeros y hablar mal de mí.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me piden tener sexo, como si pidieran carne o queso. ‘¡Dámelo!’ Si me lo das, tal cosa. Con condiciones.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Tenía a mi hija hospitalizada y, en ese momento, mi jefe me ofreció prestarme lo que necesitaba para los exámenes y que le pagara con sexo.”

Testimonio de mujer encuestada.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

La violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. Al respecto, se constata que el 5% de los hombres ha recibido golpes, empujones o cachetadas, mientras que el 2% de las mujeres ha experimentado este tipo de situaciones. Por su parte, el 6% de las mujeres ha recibido maltrato físico, ‘empujones y maltrato’, ‘golpes’ y disparos. También se ha recordado una situación en que se les ha lanzado un objeto y otra donde se ha golpeado fuerte su escritorio y puerta de consultorio.

“Una vez vi cuando unas mujeres que trabajan en el hospital le pegaron a una compañera que luchaba por nuestras reivindicaciones y porque apoyaba a las luchas del sindicato.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Cuando le hago preguntas a mi jefa inmediata y a ella no le parece el hecho de la pregunta o cree que yo debería saber la respuesta, me da un golpe en la frente.”

Testimonio de mujer encuestada.

Finalmente, cabe destacar que a lo largo de la investigación –y aunque no fuera parte de la misma–, se manifiesta en reiteradas ocasiones la incidencia de la violencia política, lo que no sucedió en otros países de la región.

En este sentido, tanto la exautoridad pública entrevistada como la representante sindical dieron cuenta de esta problemática, señalando que la ‘disidencia’ y la ‘protesta’ resultan peligrosas en el país. Además, indicaron que el Estado ‘no garantiza las normas básicas del diálogo social’ ni reconoce la autonomía de las organizaciones, ni la libertad sindical.

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quienes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que esta proviene mayoritariamente de integrantes de la propia organización. Principalmente, como se expone en el Gráfico 3, de superiores masculinos (jefes directos y líderes de la organización), tanto en el caso de mujeres como en el de hombres (73,6% vs. 83,9%).

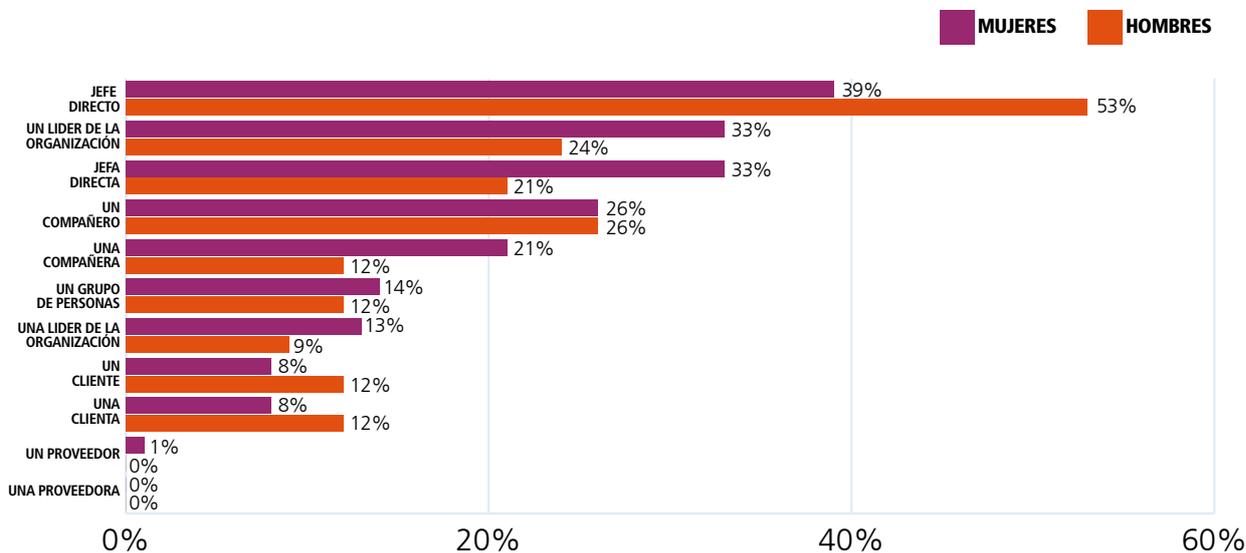
Esto seguramente responda, como presenta Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, según los cuales el sujeto masculino debe construir su potencia y constantemente probarla y espectacularizarla a los ojos de los otros hombres.

En relación a las superiores mujeres, a pesar de que ejercen menos violencia que sus pares hombres, se observa que esta se produce en mayor medida hacia las mujeres, con una brecha de 16 pp respecto de los hombres.

Por otra parte, la violencia entre compañeros/as es alta, ya que fue referida por el 67% de las personas respondientes. Mientras los hombres y las mujeres reciben una misma proporción de violencia por parte de sus compañeros hombres (26%), las compañeras suelen ejercer más violencia sobre otras mujeres.

En sintonía con las tendencias relevadas, entre las personas de otras identidades se observa que han recibido violencia por más de un perfil: de un total de dos respondientes a esta pregunta, ambas recibieron violencia por parte de un compañero hombre; además, se registran situaciones individuales ejercidas por un líder de la empresa, una líder de la empresa, un jefe directo, una jefa directa, una compañera, una clienta, un cliente, y un grupo de personas.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Al hacer foco en dónde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 82% de las personas encuestadas afirma que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (incluyendo espacios públicos y privados), siendo los hombres quienes más sufren la violencia en este espacio (11 pp sobre las mujeres). En segundo lugar, entre las mujeres, se registran violencias a través de medios digitales (chats, WhatsApp o redes sociales) y/o en comunicaciones relacionadas con el trabajo. Entre los hombres, es en este último ámbito primero, y luego en medios digitales. Siguiendo el orden de frecuencia, se registran en tercer lugar las violencias en los lugares de descanso o instalaciones sanitarias (14% y 8%, respectivamente).

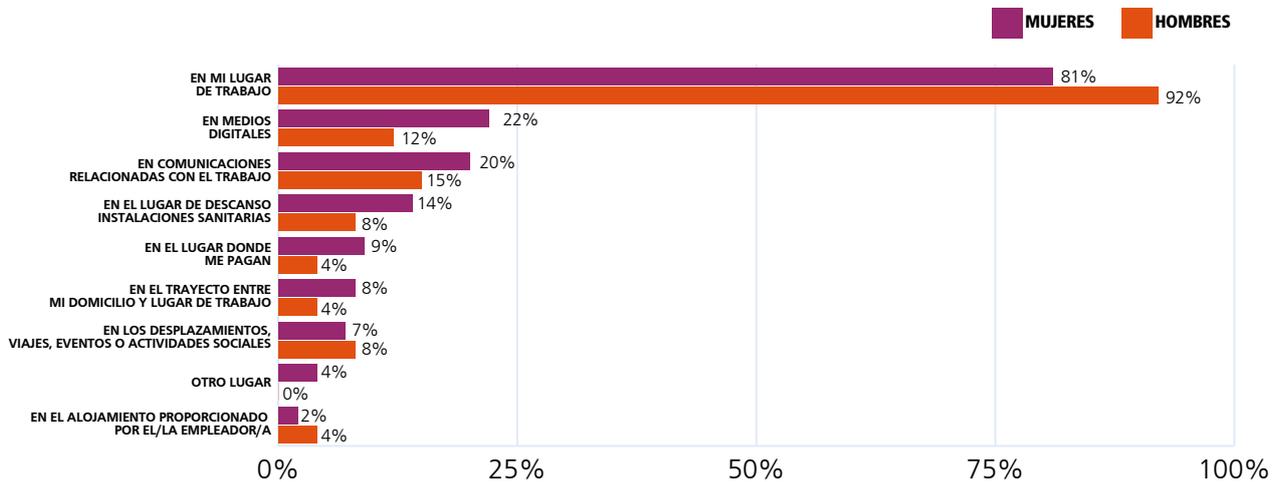
Entre las personas de otras identidades, solo se registra una respuesta a esta pregunta, que experimentó violencia en el lugar de trabajo y en el espacio de descanso o instalaciones sanitarias.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición a los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia).

Cerca de la mitad de las situaciones ocurrió cuando se estaba realizando la práctica profesional, principalmente, entre los hombres (con una brecha de 6 pp respecto de las mujeres). La segunda opción más elegida es “en una reunión o con ocasión del desempeño del trabajo” (nuevamente, con una brecha de 8 pp en perjuicio de los hombres).

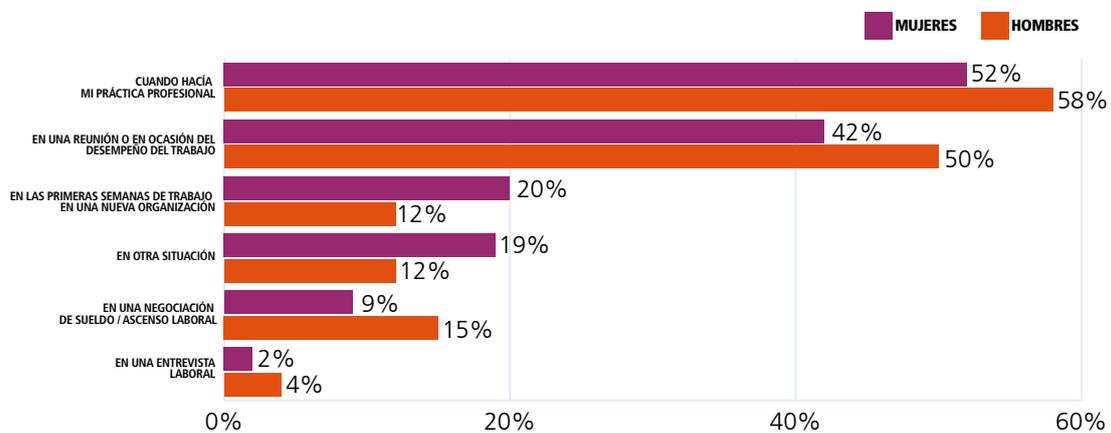
En cuanto a las personas de otras identidades respondientes, solo una de ellas respondió a esta pregunta, asegurando que sufrió violencia cuando hacía su práctica laboral, y en una reunión o con ocasión del desempeño del trabajo.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 76% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias entre mujeres y hombres. Por su parte, la única persona de otras identidades respondientes demostró alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como lo muestra la Tabla 8, la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo, con una brecha a favor de los hombres de 20 pp. Entre las mujeres, esto es seguido por hablarlo con quien ejerció la violencia, nuevamente con una brecha de 20 pp. Entre los hombres, se ubica en segundo lugar comentarlo con amistades ajenas a la institución, con una brecha menor que las anteriores respecto de las mujeres, de 8 pp. En tercer lugar, para las mujeres, se encuentra comentarlo con amigos/as ajenos a la institución, o con un líder de la institución, en tanto para los hombres, esta constituye la última opción.

Cabe destacar que, entre las mujeres, si bien no es la primera opción, fue más frecuente que entre los hombres haber hablado con quien ejerció la violencia o con líderes de la institución, mientras que entre ellos esta última es una opción menos utilizada, lo que podría encontrarse relacionado con el hecho de que los jefes directos suelen ejercer violencia mayoritariamente sobre ellos.

Resulta relevante destacar que acercarse a la institución, al sindicato o usar los canales de la organización no son las opciones más seleccionadas para mujeres ni para hombres.

En el caso de la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta, ha reaccionado frente a la violencia. De hecho, ha decidido acercarse a la institución y al sindicato, así como también comentarlo con sus compañeros/as, con un/a líder de la institución y con amigos/as ajenos/as la institución.

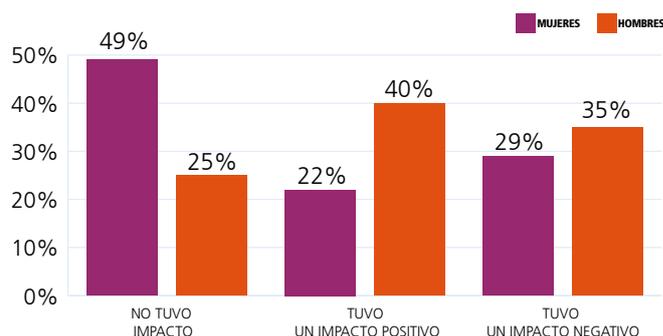
Tabla 8 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	51%	71%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	39%	19%
Lo comenté con amigos/as ajenos a la institución	30%	38%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	29%	24%
Denuncié fuera de la institución	14%	14%
Me acerqué a la institución	12%	10%
Me acerqué al sindicato	11%	10%
Utilicé el canal de compliance de la organización	4%	4%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, casi la mitad de las personas (46%) que tomó alguna acción en respuesta a la situación de violencia, además de la persona de otra identidad respondiente a la pregunta percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno. Esto se presenta con mayor frecuencia entre las mujeres (brecha de 24 pp.). En esta línea, es importante señalar que son más los hombres que han identificado un impacto positivo (+18 pp). Ninguna persona de otra identidad ha respondido que ha percibido un efecto negativo o positivo.

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente entre las mujeres consiste en desventajas laborales (22%), seguido por las represalias (19%), y que las hayan despedido (17%). En el caso de los hombres, de un total de siete respondientes, se ha relevado que sufren o sienten represalias, amenazas de despido, aislamiento laboral, despido, amenazas y/o cambios de sector sin su consentimiento.

Entre quienes experimentan un efecto positivo, para las mujeres el apoyo de los/as compañeros es el efecto más recurrente (29%), seguido de la sanción a quien ejerció violencia sobre ellas (25%). Para los hombres, entre los ocho respondientes, la respuesta más frecuente es haber recibido apoyo de los/as compañeros/as, seguido por la creación de un ámbito de compañerismo y/o el tratamiento de la temática de forma preventiva.

En cuanto a razones para no haber tomado acción, tal como lo expone la Tabla 9, más de mitad de las mujeres encuestadas (56%) y los cuatro hombres que no han tomado acción no lo han hecho por miedo a perder el trabajo. Luego, entre las mujeres, se destaca la creencia de que no sirve o no produce ningún efecto (47%), el temor a represalias (33%) y por no saber a dónde recurrir (27%). Por otra parte, entre los hombres, a continuación de la primera razón se ubica también el temor a las represalias, no saber a dónde recurrir, como también saber de casos donde la organización no ha hecho nada.

Tabla 9 Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género¹⁵

	Mujeres
Miedo a perder el trabajo	56%
Me parece que no sirve/no tiene ningún efecto	47%
Temor a represalias	33%
No sabía a dónde recurrir	27%
Sé de casos en que la organización no hace nada	24%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	25%
Temor a que no me crean	25%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	18%
Miedo al qué dirán	11%
Otro (especifique)	4%

Fuente: Tabla elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

Entre las mujeres que han respondido ‘Otro (especifique)’, se registra que en la sociedad venezolana existe un alto grado de naturalización de la violencia y la creencia de que no tenían derecho a quejarse por haber aceptado la oferta de trabajo.

“Porque es algo que está muy naturalizado y él era una persona a quien todo el mundo quería y hasta una vez una compañera mujer me había hecho un comentario similar.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Porque, desde el principio, me indicaron que apoyaría en varias áreas, entonces creí que por haber aceptado no podía quejarme.”

Testimonio de mujer encuestada.

6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, más de la mitad de las personas encuestadas desconoce dónde puede recurrir (54%), con una brecha de 13 pp en perjuicio de las mujeres.

Entre quienes sí conocen estos recursos, el 13% se lo debe a la experiencia de otros/as compañeros/as, con mayor frecuencia entre los hombres (con una brecha de 13 pp). Así también, el 13% lo ha visto en los medios de comunicación y el 11% se ha asesorado con un/a compañero/a, sin

15 Debido al bajo número de respuestas de hombres (cuatro), en esta tabla se incluye únicamente las respuestas de las mujeres encuestadas.

diferencias entre hombres y mujeres. A un número menor de personas (10%), y a la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta le indicaron qué hacer desde la institución, sin mayores diferencias entre los géneros.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no registra su presencia ni actuación. En particular, las respuestas que apuntan a la falta de sindicatos o al desconocimiento de los mismos suman un 72% de menciones, seguido por un 21% que indica que estos no han abordado la problemática aún. En cuanto a la experiencia de la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta, esta aseguró que, si bien los sindicatos prestan apoyo de asesoría a las víctimas, aún no han abordado el problema.

Al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, el nivel de desconocimiento se incrementa aún más, tal como puede observarse en la Tabla 10. La mayoría de las respuestas indican que no existen medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones, o que no se sabe si la organización cuenta con estas. Al respecto, son más las menciones por parte de mujeres que de hombres, con una brecha de 17 pp en su perjuicio. Sumado a ello, se registra un bajo nivel de conocimiento sobre la existencia de políticas, protocolos y canales de denuncia con similar adherencia entre hombres y mujeres, a excepción del conocimiento sobre política y programas de prevención y erradicación, donde la brecha a favor de los hombres es de 11 pp.

Tabla 10 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁶	91%	74%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	3%	14%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	4%	3%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	3%	6%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	2%	6%

Fuente: Tabla elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, los dos sectores entrevistados han identificado un problema con relación a los instrumentos de denuncia y protocolos. Desde el sector sindical se refiere que aunque, en términos generales, hay conciencia acerca de la violencia y el acoso y existen grupos feministas que defienden los derechos de las mujeres, no existen protocolos específicos ni políticas, lo que es coincidente con el testimonio del sector público, desde donde se indica que tampoco hay protocolos para el abordaje de la violencia laboral.

16 Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta, que da cuenta de que no los hay, o bien, que no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

Respecto a la justicia, la representante sindical y el referente público afirman que no hay acceso a ella y que las denuncias no tienen continuidad, tampoco en lo que concierne a la violencia de género o a los casos de 'acoso', al ser difícil de probar, dado que existiría una cooptación del Poder Ejecutivo. Incluso se expone que hubo casos donde se recurrió a la CIDH porque dentro de Venezuela no lograron justicia. El referente público agrega que, pese a que se cuenta con una Inspectoría del Trabajo y una Defensoría del Pueblo, es decir, que existen mecanismos legales, estos no son eficientes y solo atienden conflictos grandes. A pesar de que el espíritu del Convenio 190 estriba en la prevención y la transformación cultural, no obstante, en los casos en los que la judicialización es inevitable, resulta fundamental que el proceso sea respetuoso, efectivo y con plazos breves.

Por añadidura, el entrevistado también menciona que en muchos organismos públicos tampoco se actúa frente a la violencia política —en la que más énfasis se hace durante la entrevista—, porque muchas veces ellos/as mismos/as son los/as hostigadores/as. Es así como el resultado, desde su punto de vista, es un clima de impunidad “cualquiera sea la falta o delito”.

Es importante destacar que, entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza bajo en ellos: el 14% de las personas encuestadas confía en los mismos, con mayor frecuencia entre los hombres que entre las mujeres (29% y 10%, respectivamente). Entretanto, el 67% considera que los canales son poco o nada efectivos, prácticamente sin distinciones de género. En particular, la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta considera que no son nada efectivos.

Por lo que se refiere al nivel de sensibilización, las opiniones de las personas entrevistadas se encuentran divididas. Por un lado, la autoridad pública considera que “a nivel del trabajador general” no existe tal sensibilización y que no se manejan los conceptos de violencia y acoso, dado que la violencia es percibida por los/as trabajadores/as como una conducta natural de cualquiera que ejerza poder dentro del trabajo, por lo que solo se actúa cuando la violencia pasa “a mayores”. Por otro lado, la representante sindical considera que hay un alto grado de sensibilización con relación a la violencia de género, como también que hay grupos que defienden estos derechos, si bien es cierto no hace referencia a la violencia laboral de modo específico.

En términos generales, se ha revelado que, aunque existen métodos de prevención y de respuesta a la violencia laboral, estos no son efectivos en la práctica; además, el nivel de desconfianza y/o de insatisfacción con ellos es grande; por otra parte, tampoco se registra una percepción del grado de sensibilización con la temática unificada, lo que obstaculiza su identificación y su correcto tratamiento.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Acerca de la violencia doméstica, el 28% de las personas respondientes afirma que padece o ha padecido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, incluyendo a ocho hombres. La única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta también indica experimentar o haber experimentado violencia doméstica.

En este universo, el 79% de las mujeres no ha informado a la institución empleadora sobre su situación, en tanto la única persona de otra identidad que ha respondido la pregunta sí lo ha hecho. En esta línea, entre las mujeres que sí lo han comunicado, han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades (13%), y/o les han dado permiso para ausentarse unos días o para realizar trámites judiciales/tratamientos (6%).

En cuanto a las percepciones de los dos sectores entrevistados respecto a esta problemática, tanto del sindical como del público se ha hecho alusión a la revictimización de las mujeres. La exautoridad pública asegura que existe un alto nivel de femicidios, alcanzándose las 125 víctimas en los primeros seis meses de 2021 (Observatorio Digital de Femicidios del Centro de Justicia y Paz, 2021), y mucha violencia en los hogares, motivada por la crisis.

Así mismo, señala que, a pesar de que se han instaurado algunos mecanismos, como jueces de paz, en su opinión es poco lo que se ha hecho para desarrollar mecanismos directos que puedan brindar atención, agregando que, pese a desconocer empresas que dispongan de un servicio de atención a familias, el Estado sí atiende estos casos, aunque únicamente cuando se ha interpuesto una denuncia. De todas formas, remarca que entre compañeros/as se suele hablar, comentar y participar, dado que “la gente es muy abierta”. Para la representante sindical, en la práctica no se cumplen las medidas establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Finalmente, cabe destacar que las personas entrevistadas no han mencionado que exista una preocupación por abordar esta problemática desde las organizaciones empleadoras, tal como propone el Convenio 190 OIT.



7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, las entrevistas realizadas al sector sindical y público revelan que constituye una problemática muy frecuente, identificando una gran preocupación a nivel nacional. Sobre el Convenio, a pesar de que ambos sectores consideran importante su ratificación, se visibilizan muchos obstáculos para dar ese paso y, principalmente, para su efectiva implementación.

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en el país, entre las personas encuestadas, menos de la mitad (34%) advierte cambios favorables en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, con una mayor frecuencia entre las mujeres (+6 pp), a partir de lo cual es posible concluir que los hombres encuestados poseen una cosmovisión más pesimista que las mujeres.

Entre quienes sí notan cambios, el más percibido es que la gente se ha vuelto más cuidadosa en estas situaciones (22%), con una brecha de 19 pp a favor de los hombres (39% vs. 20%, entre las mujeres). En segundo lugar, los hombres perciben que se presta más atención a las denuncias (21%), mientras que este es el cambio que las mujeres perciben en menor medida (9%). En contraposición, en segundo lugar, ellas ubican la atención a quienes viven violencia (11%). Nuevamente, esto también es percibido en mayor medida por los hombres (25%)

Como parte de los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190, la persona representante del sector público menciona el vínculo del país con la OIT. Por un lado, plantea que la falta de visibilidad del sindicalismo dificulta el acceso y la posibilidad de articulación con la OIT para impulsar la ratificación del Convenio. Por el otro, manifiesta que el gobierno mantiene una relación problemática con el organismo ya que, según refiere, no cuadran las visiones políticas de ambas partes. En este sentido, cabe recordar que ni el gobierno ni el sector empresarial participaron de la votación por la adopción del Convenio en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Ambas personas entrevistadas coincidieron en plantear la dificultad para lograr una articulación tripartita. Desde el sector público, se manifiesta que existe un gran distanciamiento a nivel político entre el sector sindical y el gobierno. De acuerdo con la persona entrevistada, en los últimos 15 años ha ocurrido una escisión entre ambos sectores, dado que no solo el gobierno desconoce a las centrales de trabajadores/as, sino que además se percibe una falta de representación sindical, en términos generales (“no hay una representación de trabajadores como tal: clara”).

Como obstáculos adicionales para el diálogo tripartito, desde el sector sindical se agrega la resistencia del sector empresarial, que considera al Convenio como una medida que puede coartar su libertad económica, y la percepción

de que el sector público tampoco tendría intenciones de implementarlo. Sin mencionar que, desde su punto de vista, muchas instituciones públicas no son democráticas y carecen de legitimidad y apoyo popular. No obstante, cabe destacar que, dado que la legislación se aproxima a lo que propone el Convenio, el costo de su ratificación sería menor al percibido.

La persona representante del sector público agrega como desafío importante la efectiva implementación. A su parecer, dado que la Ley Orgánica del Trabajo aborda de forma clara y concisa la problemática, la ratificación del Convenio no implicaría grandes cambios a nivel de legislación y solo constituiría un recurso legal más, pero la implementación sí resultaría problemática.

Como se expresó anteriormente, ambos sectores manifiestan que los canales de denuncia y protocolos, en los casos en que están presentes, no se aplican correctamente y que el acceso a la justicia es muy complejo. Según el sector público, el nivel de impunidad es alto. Esta visión se contrapone con el espíritu del Convenio que, lejos de proponer el camino del punitivismo y la judicialización, aboga por la prevención y la transformación cultural para garantizar espacios de trabajo libres de violencia.

Por su parte, la persona representante del sector público menciona que no existen estadísticas oficiales actualizadas en cuanto a la violencia, lo que revela que se trata de un problema que requiere ser visibilizado para conocer su dimensión real y poder actuar en consecuencia.

De acuerdo con la persona referente sindical, otro obstáculo se relaciona con el bajo grado de conocimiento del Convenio. Si bien plantea que se imparten cursos sindicales explicando su importancia y su contenido, así como también el de otros convenios de la OIT, aún no es frecuente que se conozcan estos recursos y todavía menos que se utilicen “en defensa de sus afiliados/as”.

Finalmente, ambos sectores también denuncian una baja sensibilización sobre la temática en la sociedad, con altos grados de naturalización de la violencia, lo que es destacado principalmente por el sector público. Como se ha mencionado en secciones anteriores, señalan que la situación más preocupante se relaciona con la “persecución política”, que desencadena distintos tipos de violencias, entre las cuales se encuentra la violencia física.



8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que, pese a que el marco legislativo de Venezuela cuenta con antecedentes que se asemejan bastante al Convenio 190, se observan otros en los que se hace necesaria cierta adecuación para lograr una implementación efectiva, entendiendo que este instrumento introduce una visión innovadora en el abordaje y el tratamiento de la violencia laboral.

Para ello, la legislación venezolana debería contener una definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo que contemple tanto las situaciones reiteradas como las que ocurren por única vez, como también los comportamientos susceptibles de causar daño y amenazas, los actos no intencionales, las definiciones de los diferentes tipos de violencia, incorporando un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional, que incluya a personas de otras identidades y otras comunidades. Con relación a su ámbito de aplicación y alcance, estos se deberían ampliar a fin de garantizar la protección de todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo, incluyendo a quienes trabajan en el sector informal.

El bajo nivel de sindicalización, sumado a la falta de libertad sindical y de reconocimiento por parte del Estado de las centrales de trabajadores/as, podrían representar riesgos para la implementación efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos. Los y las trabajadoras se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral, al no estar protegidos/as por convenios colectivos, ya que tienen menos posibilidades de acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

Respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, tanto el sector público como el sindical plantearon que existen dificultades al respecto. Por un lado, debido al gran distanciamiento que existe a nivel político entre el sector sindical y el gobierno. Dicho distanciamiento ha ocurrido en los últimos 15 años por la falta de reconocimiento de las centrales de trabajadores/as por parte del gobierno y por la falta de representación sindical, así como por el hecho de que muchas instituciones públicas incumplen las reglas democráticas. Por otro lado, se suma también la resistencia del sector empresarial a trabajar conjuntamente para implementar nuevas medidas que puedan coartar su libertad económica.

En cuanto a la percepción sobre la violencia laboral, solamente un tercio de las personas encuestadas apreció un cambio en su abordaje, con lo cual se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada.

A los bajos niveles de sensibilización social sobre la temática, que dificultan el reconocimiento del problema, se suma que quienes experimentan situaciones de violencia laboral no

suelen denunciarlas. Según las entrevistas y la encuesta, esto sucede por el temor a que se produzcan efectos negativos, como despidos o represalias, por bajos niveles de confianza, lo que se debería a que, si bien existen formalmente ciertos canales de denuncia o protocolos, hay fallas en su aplicación.

Por consiguiente, no solo es importante que las personas identifiquen el problema, que existan recursos para poder denunciar y las personas los conozcan, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en el corto plazo, dado que la violencia no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se perpetúe la violencia como parte del vínculo laboral.

9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación.

DESDE EL ESTADO

- » Promover el diálogo tripartito y adaptar la legislación al Convenio 190.
- » Elaborar una guía de preguntas clave para el armado de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución con el fin de que puedan implementar planes integrales que incluyan construir de modo conjunto la reparación y respuesta rápida de las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.
- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

- » Considerando el nivel de desencuentro entre el Estado, el sector sindical y las organizaciones empleadoras, resulta muy difícil lograr acuerdos tripartitos. Es por ello que se considera fundamental el rol de la sociedad civil para unir a estos sectores y elaborar una agenda común con relación a la violencia laboral.
- » En esos espacios de encuentro, además, se podría dar a conocer los principales puntos del Convenio 190, haciendo hincapié en la prevención de la violencia laboral.

DESDE EL ESTADO Y/O LA SOCIEDAD CIVIL

- » Sensibilizar sobre el concepto de “trabajo digno” o “trabajo decente” introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.
- » Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.
- » Generar observatorios de violencia laboral.
- » Promover un espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que sufren las mujeres.
- » Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:
 - ◇ Relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, de modo que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
 - ◇ Comunicar públicamente las estadísticas.
 - ◇ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.
- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT:
 - ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:
 - qué es la violencia laboral;
 - cuáles son sus tipologías;
 - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
 - cuál es el ámbito de aplicación (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
 - cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional);
 - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias);
 - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
 - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
 - ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.
- » Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:
 - ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los “hombres de verdad”);

- ◇ prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
 - ◇ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
- » Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en el impacto en los espacios laborales.

DESDE LOS SINDICATOS

- » Entre los sindicatos, generar una agenda común, articulaciones y definir buenas prácticas, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos con relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.
- » Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud) lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida y medidas de prevención.
- » Institucionalizar a través de políticas y protocolos las buenas prácticas que ya se realizan con relación al acompañamiento en casos de violencia doméstica.

REFERENCIAS

- Amnistía Internacional (2016, 28 de julio). Venezuela: Nuevo régimen equivale a trabajo forzado [Comunicado de prensa]. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2016/07/venezuela-new-regime-effectively-amounts-to-forced-labour/>
- Bayoud, A. (2021, 2 de mayo). Venezuela aumenta el salario mínimo a 2,40 dólares, casi un 300%. France 24. <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210502-salario-minimo-venezuela-maduro-dolares-crisis>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Código Orgánico de Justicia Militar. 17 de septiembre de 1998. G. O. 5.263. <https://data.miraquetemiro.org/sites/default/files/documentos/Codigo%20Organico%20de%20Justicia%20Militar.pdf>
- Código Penal de Venezuela [CP]. 20 de octubre de 2000. G. O. 5.494 Extraordinario. https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_ven_anexo6.pdf
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Cepal (2021, febrero). Informe especial COVID-19 nro. 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela [Const]. 30 de diciembre de 1999. G. O. Extraordinaria 36.860 (República Bolivariana de Venezuela). https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Venezuela.
- Hernández, A. (2015, 9 de julio). Las ayudas sociales: la clave de la supervivencia política del chavismo. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/mundo/2015-07-09/las-misiones-sociales-la-moneda-de-cambio-del-chavismo-en-las-elecciones-venezolanas_919637/
- International Labour Organization, ILO (s. f.) Estadísticas sobre la afiliación a los sindicatos. ILOSTAT. <https://lostat.ilo.org/es/topics/union-membership/>
- IPS Noticias y Gutiérrez, E. (2013, 6 de mayo). Mujeres fuerzan su espacio en el sindicalismo latinoamericano. Observatorio Económico Latinoamericano, Obela. <http://www.obela.org/contenido/mujeres-fuerzan-su-espacio-sindicalismo-latinoamericano>
- Irazzo, C. (2018, marzo-abril). La triste historia del sindicalismo venezolano en tiempos de revolución. Nueva Sociedad. <https://nuso.org/articulo/la-triste-historia-del-sindicalismo-venezolano-en-tiempos-de-revolucion/>
- Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales. 6 de mayo de 2011. G. O. 39.668. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2025/leydetrabajadoresresidencia.pdf>
- Ley Orgánica de la Administración Pública. 17 de octubre de 2001. G. O. 37.305. http://www.oas.org/juridico/spanish/ven_res29.pdf
- Ley Orgánica sobre el Derecho de las mujeres a una Vida Libre de Violencia, promulgada en 2007 y reformada en 2014. 25 de noviembre de 2014. G. O. 40.548. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2014_ven_feminicidio_ley_organica_sobre_derecho_de_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia_25_11_14-1.pdf
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 26 de julio de 2005. G. O. 38.236. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1931/gaceta-oficial-38236-26-julio-2005.pdf>
- Ley Orgánica del Registro Civil. 15 de septiembre de 2009. G. O. 39.264. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10005.pdf>

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. 7 de mayo de 2012. G. O. Extraordinaria 6.076. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf
- Ley 38.598 de 2007. Ley para las Personas con Discapacidad de 2007. 5 de enero de 2007. G. O. 38.598. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ve_0449.pdf
- Malaguera González, G. y York Wuyke, Y. (2016). La política pública del estado venezolano para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres: Breve descripción y nudos críticos. *Revista venezolana de estudios de la mujer* 21 (47), 92-101. <http://www.por-nosotras.com/wp/la-politica-publica-del-estado-venezolano-para-la-atencion-y-prevencion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-breve-descripcion-y-nudos-criticos/feminismo/concertacion-feminista/>
- Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género (s. f.). Defensoras Comunes. http://minmujer.gob.ve/?page_id=1208
- Morotta, D. (2021, octubre). Notas sobre la Economía Venezolana 11. Universidad Católica Andrés Bello, UCAB. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.15953.04964/1>
- Observatorio Digital de Femicidios del Centro de Justicia y Paz, Cepaz (2021, julio). Monitoreo de femicidios junio 2021. Resumen de enero a junio. https://cepez.org/documentos_informes/monitoreo-de-femicidios-junio-2021-resumen-de-enero-a-junio/
- Organización de los Estados Americanos, OEA (2021, 8 de septiembre). La CIDH llama al Estado de Venezuela a garantizar los derechos de las personas LGBTI [Comunicado de prensa]. <http://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/235.asp>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

- Organización Mundial de la Salud, OMS (2021, 8 de marzo). Violencia contra la mujer. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- . (2019, 4 de julio). Informe de la Oficina de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Venezuela insta a adoptar de inmediato medidas para detener y remediar graves violaciones de derechos [Comunicado de prensa]. <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24788&LangID=S>
- Resolución 9855 [Ministerio de Trabajo]. Permisos especiales de 90 días (prorrogables) a trabajadores para incorporarlos a plantas procesadoras de maíz. 22 de julio de 2016. G. O. 40.950. <http://mundotributariovzla.blogspot.com/2016/07/resolucion-9855-del-min-trabajo-de.html>
- Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia 399. Exp. 17-0413. Magistrada ponente: Carmen Zuleta de Merchán. 1 de junio de 2017. <https://accesoalajusticia.org/wp-content/uploads/2017/06/SC-N%C2%B0-399-01-06-2017.pdf>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>



ANEXO A

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

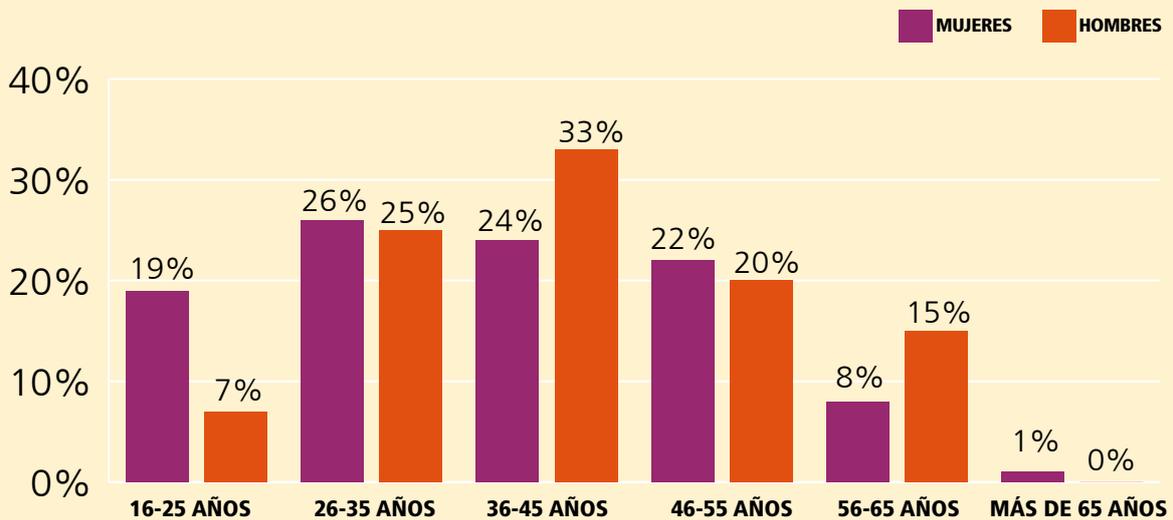
Tal como ha sido señalado en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática. Cabe destacar que las violencias identificadas dependen del nivel de sensibilización en la temática de las personas respondientes.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan algunas pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Venezuela y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, alcanzando a un total de 377 personas (313 se autoperceben mujeres, 60 hombres y cuatro, como personas de otras identidades).

En materia de edad, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango entre 26 y 35 años y de 36 y 45 años, mayoritariamente. Los hombres también se concentran en estos mismos rangos, con mayor presencia en el de 36 a 45 años. De las cuatro personas de otras identidades respondientes, dos de ellas tienen entre 36 y 45 años; una, entre 16 y 25 años y la otra, entre 46 y 55 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas.



Fuente: Gráfico elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Asimismo se observa que, si bien casi tres de cada cuatro mujeres encuestadas ejercen la jefatura de hogar (73%), los hombres lo hacen en mayor medida (84%). En particular, solo una de las personas de otras identidades respondió a esta pregunta y ejerce la jefatura de hogar.

La mayoría de las personas encuestadas tiene personas a cargo (65%), con una leve frecuencia mayor entre hombres (69% vs. 64%, entre mujeres). En este sentido, como se observa en la Tabla 1, para las mujeres con personas a cargo, lo más frecuente es que tengan dos personas, mientras que, para los hombres, lo más común es que tengan tres o más personas a cargo. En el caso de las personas de otras identidades, de las cuatro han respondido la pregunta dos, que efectivamente tienen personas a cargo (una tiene a una, y otra, a tres o más).

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	36%	31%
Dos personas	26%	25%
Una persona	20%	13%
Tres o más personas	18%	31%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborado/a en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, casi la mitad de las mujeres y más de la mitad de los hombres respondientes tienen personas a cargo menores de 12 años (46% y 57%, respectivamente). La única persona de otra identidad respondiente refiere no tener niños/as a cargo.



ANEXO B

RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE VENEZUELA COMPARADO CON EL CONVENIO 190 DE LA OIT

Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Venezuela.

Tal como se ha señalado en la introducción, Venezuela hasta el momento no ha ratificado el Convenio 190 ni la Recomendación 206 de la OIT. De todos modos, es importante destacar que el país cuenta con leyes, políticas y medidas muy cercanas a lo propuesto por el Convenio, lo que facilita su ratificación. Sin embargo, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluyen las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, esto es, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso por razón de género, estableciendo la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

Respecto a Venezuela, el país cuenta con una Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), que introduce las nociones de acoso laboral y acoso sexual, definiéndolas como “conductas abusivas ejercidas por el patrono o la patrona o sus representantes contra el trabajador o la trabajadora” (Título III). El artículo 164 de esta misma ley prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndolo como:

el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes, o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Por su parte, el artículo 165 prohíbe el acoso sexual dentro de cualquier ámbito laboral definido como:

hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el empleador, sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo.

Sin embargo, no hace alusión a cómo afecta de manera diferencial de acuerdo con el género.

En esta misma línea, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), dispone entre los deberes de los/as empleadores/as tomar las medidas adecuadas para evitar y erradicar cualquier forma de acoso sexual de los lugares de trabajo (art. 56), si bien no alude a cuestiones de género. Así mismo, esta ley comprende entre los deberes de empleadores/as abstenerse de realizar conductas ofensivas, maliciosas, intimidatorias o cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los/as trabajadores/as, y:

prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo con sus capacidades y antecedentes (art. 56).

En conclusión, la legislación laboral venezolana prohíbe y define el acoso laboral, el acoso sexual y otros actos que perjudiquen física, psicológica o moralmente a los/as trabajadores/as. Sin embargo, no contempla todas las dimensiones de la violencia laboral que aborda el Convenio 190 ni incluye la violencia o acoso por razón de género dentro de las leyes laborales.

Violencia por razón de género

La violencia y el acoso por razón de género¹⁷ va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.

El país cuenta con una Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia –promulgada en 2007 y reformada en 2014–, cuyo propósito es asegurar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, así como garantizar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos. En el artículo 14, dicha ley proporciona una definición de violencia contra las mujeres,¹⁸ en tanto en el artículo 15 define acoso u hostigamiento en el ámbito laboral, violencia doméstica, sexual, física, psicológica, patrimonial y económica, institucional, acoso sexual y violencia laboral, entre otras.

En cuanto al acoso sexual, esta ley lo aborda desde una perspectiva de género, a diferencia de la legislación laboral. El mismo es definido como:

la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación (art. 15.10).

Por su parte, el acoso u hostigamiento en el ámbito laboral es entendido como:

toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él (art. 15.2).

En esta misma línea, la ley define desde una perspectiva de género a la violencia laboral como:

la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos [...] Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo (art. 15.11).

Cabe destacar también que el Código Penal (2000) –reformado en 2005–, prohíbe los actos de violación, pero estipula que “queda exenta de pena” la persona que “antes de la condenación contrae matrimonio con la persona ofendida” (artículos 374 y 395).

En definitiva, la legislación laboral venezolana define y prohíbe el acoso sexual hacia los/as trabajadores/as, si bien, no desde una perspectiva de género. Sin embargo, el país cuenta con una ley específica sobre violencia hacia las mujeres que define y prohíbe distintos tipos de violencia, dentro de los cuales se encuentra la violencia laboral y el acoso sexual en el ámbito del trabajo.

COMUNIDADES VULNERABLES

Con relación a las comunidades vulnerables, Venezuela no cuenta con una legislación que promueva específicamente su protección e inclusión. Sin embargo, a pesar de que no existe una ley sobre identidad de género, el país cuenta con la Ley Orgánica de Registro Civil (2009), que establece la posibilidad de cambio de nombre cuando este no se corresponda con el género autopercebido (art. 146).

Así mismo, en el año 2017 la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante la Sentencia 399/2017, admitió una acción interpuesta por varios/as ciudadanos/as para que se les reconociera su derecho a cambiar de nombre y de género, basado en el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad previsto en el artículo 20 de la Constitución (1999) y en el artículo 146 de la Ley Orgánica de Registro Civil, mencionada anteriormente.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), determina en su artículo 351 sobre la máxima protección e inclusión social que el Estado, en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, debe desarrollar programas y misiones destinadas a la protección integral de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social.

17 Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo mujeres y otras identidades de género, dejando solo por fuera a los varones hegemónicos.

18 “Todo acto sexista o conducta inadecuada que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.”

Por otra parte, el país cuenta con una Ley Especial para la Dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores Residenciales (2011), que distingue a trabajadores/as residenciales y sus familias como grupo vulnerable y sujeto de atención especial para el desarrollo de políticas públicas por parte del Estado, especificando además que las trabajadoras residenciales deben ser protegidas en sus derechos como mujeres trabajadoras y en materia de género.

Por último, se remarca la preocupación por la vigencia del artículo 565 del Código Orgánico de Justicia Militar (1998), que vulnera los derechos de las personas LGBTIQ+. El mismo asigna una pena de uno a tres años de prisión a la persona militar que “cometa actos sexuales contra natura”, criminalizando las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo dentro del servicio militar.

En resumen, en Venezuela no existe legislación específica que tenga por objeto la protección e inclusión de comunidades vulnerables. Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ordena la creación de programas y misiones destinadas a la protección e inclusión de ciertos sectores vulnerables. Respecto a la identidad de género, cabe destacar que, si bien no existe una ley específica, la Ley Orgánica del Registro Civil contempla el cambio de nombre cuando no se corresponda con el género autopercebido.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, así como también a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales (art. 43).

En cuanto a Venezuela, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), tiene por objeto “garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos” (art. 1). Esta ley alcanza a la totalidad de la población, involucrando tanto al ámbito público como al privado y es de aplicación preferente por sobre otras leyes, por ser una ley orgánica. Las políticas públicas adoptadas conforme a esta ley, son de carácter vinculante para todos los órganos de la Administración Pública, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia (art. 19).

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), rige las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional entre los/as trabajadores/as y los/as patronos/as, ya sean personas venezolanas o extranjeras que trabajen en el país. También alcanza a los/as trabajadores/as contratados/as en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

Por su parte, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), contiene disposiciones aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia entre un/a trabajador/a y un/a empleador/a, cualquiera sea su naturaleza y el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sean públicos o privados, dentro del territorio de la República. Así mismo, alcanza a quienes desempeñan sus labores de forma independiente y a quienes trabajan en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio.

En conclusión, la legislación laboral venezolana reglamenta las situaciones y relaciones laborales de todos/as los/as trabajadores/as y empleadores/as, cualquiera sea su naturaleza y el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sea en el ámbito público o privado, de manera independiente o en relación de dependencia, así como mediante cooperativas u otras formas asociativas o comunitarias. Sin embargo, no alude explícitamente a la economía informal ni a trabajos particulares en zonas rurales, ni tampoco hace referencia explícita a los espacios de descanso, los traslados, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, ni otras situaciones especificadas en el Convenio 190.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, desarrollado en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es la implementación de una política con 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” (art. 4).

Respecto a este principio, no existe legislación laboral en Venezuela que aborde la violencia y acoso en el ámbito laboral desde un enfoque inclusivo, integrado, sensible a las consideraciones de género. Sin embargo, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), aborda distintos tipos de violencia hacia las mujeres, entre los que se encuentra el “acoso sexual” y el “acoso u hostigamiento”, que son definidos aludiendo explícitamente a esta problemática en el ámbito laboral, entre otros ámbitos. Así mismo, esta ley aborda la “violencia laboral” entendida como discriminación hacia la mujer en este ámbito en particular.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece que las condiciones de trabajo deben ser dignas y seguras para permitir a los/as trabajadores/as el desarrollo de sus potencialidades y de su capacidad creativa y el pleno respeto de sus derechos humanos, garantizando la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral y la prevención de toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. No obstante, si bien define y prohíbe el acoso laboral (art. 164) y el acoso sexual (art. 165), no lo hace desde un abordaje inclusivo ni con perspectiva de género.

En esta misma línea, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), cuyo objeto es garantizar a los/as trabajadores/as condiciones de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, también prohíbe el acoso sexual y el acoso laboral, así como las conductas ofensivas, maliciosas e intimidatorias y la violencia física o psicológica (art. 56), aunque no desde una perspectiva de género.

De esta manera, la legislación laboral venezolana prohíbe tanto el acoso sexual como el acoso laboral pero no lo hace desde un abordaje inclusivo, integrado, receptivo a las consideraciones de género. Sin embargo, cabe destacar que existe una ley específica que aborda distintos tipos de violencia hacia las mujeres como la violencia laboral y el acoso sexual en el ámbito del trabajo.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, centrado en el respeto y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así en como fomentar el trabajo decente y seguro.

Sobre este punto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), decreta que toda persona es libre de ejercer cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y en las leyes y sin que ninguna persona pueda impedirle el derecho al trabajo a otra ni pueda obligarla a trabajar contra su voluntad (art. 30).

Sin embargo, la Resolución 9855 del 19 de julio de 2016 instauró un sistema de trabajo de transición obligatorio para todas las entidades laborales –públicas y privadas–, que habilita al Estado a trasladar a los/as trabajadores/as hacia actividades del sector agroalimentario y el campo para incrementar la producción ante la crisis alimentaria. Según algunos organismos de derechos humanos, este nuevo régimen de trabajo constituye una modalidad de trabajo forzoso (Amnistía Internacional, 2016).

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), determina el derecho a la autonomía sindical, el derecho a la libertad sindical, el derecho de asociación de patronos/as y la prohibición de prácticas antisindicales (título VII, cap. I). También garantiza para todos/as los/as trabajadores/as el derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo (art. 431). Por otra parte, esta misma ley prohíbe el trabajo a las personas menores de catorce años, salvo cuando se trate de actividades artísticas y culturales y hayan sido autorizadas por el órgano competente (art. 32); en los casos en que se emplee a personas entre catorce y dieciocho años, se deberá notificar al Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y a la Inspectoría del Trabajo.

En materia de convenios internacionales, Venezuela ratificó en 1982 el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), otorgando a los/as trabajadores/as y empleadores/as el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, y en 1968 ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), que busca proteger a los/as trabajadores/as de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical. Respecto al trabajo forzoso, el país ratificó en 1954 el Convenio 29 que regulaba el trabajo forzoso u obligatorio bajo condiciones específicas (1930), siendo luego modificado por el Protocolo relativo a este convenio de la OIT (2014), que suprimió dichas condiciones para decretar la abolición del mismo en todas sus formas. También ratificó en 1962 el Convenio 105 sobre la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso (1957). En cuanto al trabajo infantil, Venezuela ratificó en 1987 el Convenio 138 sobre la edad mínima (1973) y, en el año 2005, el Convenio 182 sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil (1999). Así mismo, en 1983 Venezuela ratificó el Convenio 144 sobre la consulta tripartita (1976), cuyo propósito consiste en el establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Por consiguiente, la legislación laboral venezolana se encuentra en consonancia con el Convenio 190 con relación a estas cuestiones en tanto aborda la libertad laboral, la libertad sindical, el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Adicionalmente, prohíbe el trabajo infantil por debajo de los catorce años, y regula el trabajo de los/as adolescentes entre catorce y dieciocho años a través del Consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Contempla a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), comprende dentro de sus normas y principios constitucionales:

el derecho al trabajo y el deber de trabajar de las personas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, lo cual incluye a las personas con discapacidad. También se garantiza la igualdad y equidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo, y se incorporan como oficiales los idiomas indígenas en la relación de trabajo, y por eso se reconoce la obligación de comunicar las disposiciones que se comuniquen en dichos idiomas a los trabajadores y las trabajadoras indígenas (título I).

Esta misma ley prohíbe la tercerización y ordena la admisión de los/as trabajadores/as tercerizados/as a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal, estipulando que mientras no sean incluidos/as a la nómina, gozan de inamovilidad laboral y de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que el resto.

En relación a los/as trabajadores/as con discapacidad, además de las regulaciones comprendidas en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), determina un cupo del 5% obligatorio, así como programas de formación y concientización, regulando, por otra parte, que las personas trabajadoras extranjeras pueden ocupar el 10% como máximo de la nómina de los lugares de trabajo.

Por lo que se refiere a la igualdad y equidad de género, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), dispone que los/as patronos/as deben aplicar “criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección” (art. 20). En cuanto al principio de no discriminación, “prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social” (art. 21).

La ley también decreta que ninguna persona puede ser objeto de discriminación en su derecho a trabajar por contar con antecedentes penales, y que se prohíbe la exigencia de un examen médico destinado a diagnosticar un embarazo a mujeres aspirantes.

En esta misma línea, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), prohíbe la violencia laboral, definiéndola como todo acto de discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo que obstaculice su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo,¹⁹ como también el incumplimiento del derecho a igual salario por igual trabajo (art. 15).

En materia de convenios internacionales, Venezuela ratificó en 1982 el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951), y en 1971 el Convenio 111 (1958), sobre discriminación en el empleo y ocupación, que busca promover “la igualdad de oportunidades y de trato”. Así mismo, en 1983 ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).

En conclusión, se observa que la legislación laboral de Venezuela se encuentra en consonancia con el Convenio 190 en términos de igualdad y no discriminación, ya que prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basada en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo. El marco regulatorio hace especial hincapié en la igualdad de derechos y oportunidades en el ejercicio del trabajo para hombres y mujeres. Por otro lado, la ley sobre violencia hacia las mujeres aborda distintas prácticas discriminatorias en el ámbito laboral a la vez que las prohíbe.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Los principios de protección y prevención, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, admitiendo a los/as trabajadores/as de la economía informal, que son sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En lo que respecta a Venezuela, no existe dentro de la legislación laboral ley alguna que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo laboral con inclusión de la violencia y acoso por razón de género. Sin embargo, existen como

19 “Tal como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supediten la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo” (art. 15).

antecedentes la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), que definen y prohíben el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito laboral.

La primera de las dos leyes mencionadas contempla en su artículo 156 la garantía de prevenir y proveer las condiciones necesarias “para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”, mientras en el artículo 166 establece que:

El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales y los patronos y patronas quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

No obstante, cabe mencionar que no especifica cuáles serían las herramientas o mecanismos para hacer cumplir esta obligación.

En esta misma línea, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), dictamina dentro de los deberes de los/as empleadores/as:

prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes (art. 56.5).

De modo análogo, deben “tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo” (art. 56.8).

Sin embargo, esta ley tampoco define medidas o mecanismos específicos de protección y prevención.

Por otro lado, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), prohíbe distintos tipos de violencia hacia las mujeres, incluyendo el acoso sexual en el ámbito laboral y la violencia laboral, a la vez que asigna las penas correspondientes a cada uno (art. 48 y art. 49). Esta ley también determina la corresponsabilidad del Estado y la sociedad en la ejecución, seguimiento y control de políticas de prevención y atención de la violencia contra las mujeres. De acuerdo con la ley, “corresponde al Ministerio del Poder Popular (...) formular las políticas de prevención y atención de la violencia contra las mujeres” (art. 18), así como al Ejecutivo Nacional, disponer “de los recursos necesarios para financiar planes, programas, proyectos y acciones de prevención y atención de la violencia de género, promovidos por los consejos comunales, las organizaciones de mujeres y otras organizaciones sociales de base” (art. 18).

En cuanto a los riesgos psicosociales, la definición de acoso laboral de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), contempla los riesgos biopsicosociales asociados y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), ordena que se debe informar por escrito a trabajadores/as y al Comité de Seguridad y Salud Laboral las condiciones inseguras psicosociales que puedan causar daño a la salud.

Por otra parte, cabe destacar que dentro del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género existe un Programa de Defensoras y Defensores Comunales de Género, que busca desarrollar políticas gubernamentales de prevención, protección, atención y acompañamiento de mujeres, de manera descentralizada. Asimismo, el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género a través del Instituto Nacional de la Mujer (Inamujer), lleva a cabo una política de atención integral y prevención de la violencia contra las mujeres que cuenta con algunos recursos y herramientas como, por ejemplo, una línea de atención telefónica gratuita con cobertura nacional, protección en casas de abrigo y atención psicológica individual y grupal (González y York Wuyke, 2016).

En lo que respecta a los/as trabajadores/as del sector informal contemplados/as en el Convenio 190 de la OIT, se observa que Venezuela no cuenta con legislación ni regulación laboral destinada a la protección de esta población.

En conclusión, la legislación laboral venezolana se encuentra todavía lejana a lo que plantea el Convenio 190 en este punto. Si bien, prohíbe el acoso sexual y el acoso laboral, no incluye la violencia y acoso por razón de género. El país tampoco se beneficia de una legislación o regulación laboral que aborde la protección de los/as trabajadores/as del sector informal. Por otro lado, a pesar de que establece la obligación del Estado de promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formulen los/as trabajadores/as que hayan sido objeto de acoso laboral o sexual, no especifica cuáles serían los mecanismos o herramientas de protección y prevención.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; debiendo asumir esta obligación, fuera de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Dentro del marco legislativo venezolano, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), aparte de definir y prohibir tanto el acoso laboral como el acoso sexual, fija las sanciones correspondientes. En cuanto a la infracción por acoso laboral o acoso sexual, la ley determina una multa para el patrón o la patrona que incurra en dicha conducta, sin perjuicio de otras acciones civiles o penales que pueda llevar a cabo el trabajador o la trabajadora (art. 528). Adicionalmente, se decreta el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido (art. 79 y art. 80).

Respecto al reconocimiento del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, esta misma ley estipula que las trabajadoras o funcionarias víctimas de violencia tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la excedencia (art. 34). El Estado, de acuerdo con la ley, debe desarrollar políticas públicas dirigidas a promover el empleo, la inserción y reinserción laboral de mujeres víctimas de violencia a través de programas, misiones y proyectos de capacitación para el empleo.

Por lo que se refiere a organismos y vías de control, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), instituye la creación de Inspectorías del Trabajo que cumplan y hagan cumplir las disposiciones, su reglamento, otras leyes vinculadas y las resoluciones del Ministro/a del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, así como también la obligación de imponer las sanciones por incumplimientos (art. 507). Dentro de cada Inspectoría debe haber un servicio de Procuraduría del Trabajo integrado por profesionales del derecho, a fin de prestar asesoría y asistencia legal a los/as trabajadores/as que requieran la asistencia o representación legal, de manera gratuita.

Por su parte, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), determina en los artículos 48 y 49 las sanciones correspondientes al acoso sexual y a la violencia laboral, en tanto el capítulo IX aborda el proceso de denuncia y posterior desarrollo judicial ante estos delitos contemplados en la ley.

En resumen, el marco legislativo laboral venezolano decreta las sanciones correspondientes al acoso sexual y laboral, si bien no precisa las vías de recurso ni denuncia. En línea con lo indicado por el Convenio 190, incluye algunas medidas reparatorias como la promoción de la inserción y reinserción laboral de mujeres víctimas de violencia, así como la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, entre otras. Con respecto a los controles de aplicación, se hace referencia a las Inspectorías del Trabajo que, además de examinar y vigilar el cumplimiento de la ley, deben otorgar asesoría y asistencia legal gratuita a los/as trabajadores/as.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio en su artículo 11 indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

A propósito de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, se observa que en Venezuela no existen herramientas ni políticas de formación, sensibilización u orientación más que los servicios de Procuraduría del Trabajo presentes en cada Inspectoría con la finalidad de brindar asesoramiento gratuito y asistencia legal a los/as trabajadores/as que requieran la asistencia o representación legal.

Sobre la violencia de género, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), establece que, a los fines de trabajar en su instrumentación y garantizar su cumplimiento, se implementa un plan integral de formación, sensibilización y concientización, coordinado por el Instituto Nacional de la Mujer, que involucra a todos los entes públicos, agregando que "en la recepción de las denuncias y en la investigación procesal de los hechos de que trata esta Ley, se utilizará personal debidamente sensibilizado, concientizado y capacitado en violencia de género" (art. 13). La sensibilización, capacitación y formación es ejecutada por el Tribunal Supremo de Justicia, en coordinación con el Ministerio del Poder Popular y, en algunos casos, con universidades. Dentro de las obligaciones del órgano receptor de la denuncia, se encuentra la de impartir orientación oportuna a la mujer en situación de violencia de género (art. 75). Adicionalmente, existen programas de orientación, atención y prevención obligatorios para quienes resulten culpables de hechos de violencia contra las mujeres, dirigidos a evitar la reincidencia.

Por consiguiente, Venezuela carece de políticas de orientación, formación y sensibilización sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, más allá del asesoramiento y asistencia legal brindada por los servicios de Procuraduría del Trabajo. En cuanto a la violencia de género, existen planes de formación y sensibilización orientados a todos los entes públicos y, principalmente, a quienes forman parte del seguimiento de las denuncias y el proceso judicial.

CONCLUSIÓN GENERAL

Teniendo en cuenta el marco legal vigente de Venezuela, podemos concluir que existen algunas normativas y políticas públicas que favorecen la posibilidad de ratificación y alineamiento al Convenio 190.

La legislación laboral venezolana rige las situaciones y relaciones laborales entre todos/as los/as trabajadores/as y empleadores/as, cualquiera sea su naturaleza y el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sea en el ámbito público o privado, de manera independiente o en relación de dependencia, así como mediante cooperativas u otras formas asociativas o comunitarias. Por otra parte, prohíbe el acoso sexual y el acoso laboral y fija las sanciones correspondientes, determinando la obligación del Estado de promover acciones que garanticen la prevención, investigación, sanción y seguimiento de las denuncias o reclamos que formulen los/as trabajadores/as que hayan sido objeto de acoso laboral o sexual, ofreciendo, a través de los servicios de Procuraduría del Trabajo, asesoramiento y asistencia legal a los/as trabajadores/as.

Por otro lado, el marco legislativo venezolano prohíbe también cualquier tipo de discriminación, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, a la vez que ordena la igualdad salarial, de acceso y de oportunidades. Así mismo, reglamenta la libertad laboral, la libertad sindical, el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva, además de prohibir el trabajo infantil.

A su vez, dispone de una ley específica de violencia contra las mujeres que prohíbe el acoso sexual en el ámbito de trabajo y la violencia laboral, y reglamenta las vías de denuncia y sanciones correspondientes.

Respecto a la violencia de género, existen también planes de formación y sensibilización orientados a todos los entes públicos y, principalmente, a quienes forman parte del seguimiento de las denuncias y el proceso judicial.

En lo que respecta a las comunidades vulnerables, el marco regulatorio establece la creación de programas y misiones destinadas a la protección e inclusión laboral de ciertos sectores más vulnerables.

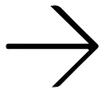
Sin embargo, se identifican como dificultades para el alineamiento con el Convenio 190:

- » La falta de abordaje de la violencia y el acoso laboral en distintas manifestaciones, situaciones y ámbitos, tal como se plantea en el Convenio, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.
- » La carencia de un marco jurídico laboral con un enfoque inclusivo, integral, sensible a las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- » Si bien se hace mención a estas medidas en las leyes laborales, no existe especificación alguna acerca de protocolos, vías de recurso, canales de denuncia, mecanismos de prevención, protección, reparación y seguimiento concretos ante situaciones de violencia o acoso laboral.
- » La ausencia de legislación que contemple la protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables.
- » La falta de legislación que aborde la protección de los/as trabajadores/as del sector informal y de sectores u ocupaciones más expuestas a la violencia y el acoso.
- » La carencia en políticas de orientación, formación y sensibilización acerca de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

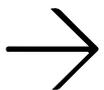




Quienes más ejercen violencia laboral son los superiores hombres, aunque esta también se produce entre compañeros/as. Las mujeres líderes ejercen levemente mayor violencia sobre otras mujeres que sobre hombres.



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución. Casi la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones perciben que sus acciones no han tenido impacto.



Si bien, en general existe un considerable nivel de conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia, más de la mitad de las personas encuestadas indicó que dentro de sus espacios de trabajo no cuenta con esta información o que desconoce su existencia. Entre quienes tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS

