

**MUJERES MIGRANTES CONTRA LA
VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO:**

*Trabajadoras haitianas en el sector
de limpieza en Campo Grande,
Mato Grosso do Sul, Brasil*



Global Alliance Against Traffic in Women



Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo:

Trabajadoras haitianas en el sector de limpieza en Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil.

© 2019 / IBISS | CO - Instituto Brasileño de Innovaciones Sociedad Pro-Saludable del Centro - Oeste.

Equipo:

- Banel Pierre (Graduado en Ciencias Sociales), Intérprete
- Carla Cristina de Souza (Antropóloga Social), Investigadora
- Eliane Aparecida Bittencourt, Gestora de proyectos
- Gabriel Luis Pereira Nolasco, Psicólogo Social
- Greciane Martins de Oliveira (Antropóloga), Articuladora
- Nathália Eberhardt Ziolkowski (Socióloga), Investigadora. Coordinación de la investigación

Traducción del portugués al español:

- Nathalia Eberhardt Ziolkowski

Editado por Chus Álvarez Jiménez

Elaborado por IBISS | CO con el apoyo y la colaboración de la Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW por sus siglas en inglés).

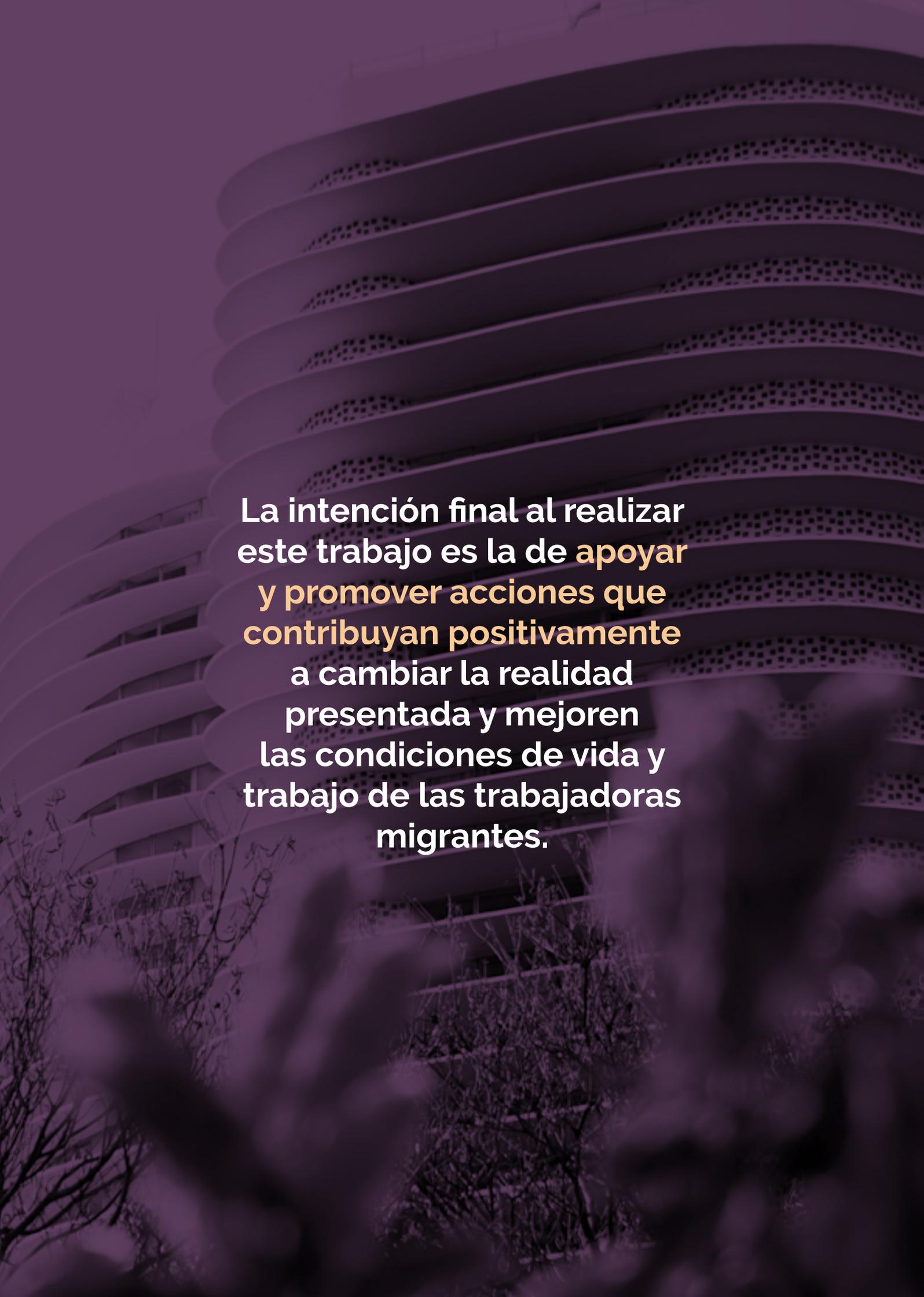
<https://www.ibiss-co.org.br>

<http://www.gaatw.org>



Índice

1. Introducción	5
2. Contexto	7
2.1. Contextualización de la inmigración haitiana	7
2.2. Contexto de las relaciones de género	9
3. Metodología	11
4. Resultados	14
5. Conclusiones	23
6. Acciones para el Cambio	30
6.1. El cambio que las trabajadoras quieren ver	30
6.2. Acciones que se desarrollarán desde IBISS/CO	32
7. Glosario	32



La intención final al realizar este trabajo es la de **apoyar y promover acciones que contribuyan positivamente** a cambiar la realidad presentada y mejoren las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras migrantes.

Introducción

El presente estudio se ha realizado bajo el proyecto “Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo” y se ha llevado a cabo de forma paralela por ocho organizaciones en seis países de América Latina (México, Guatemala, Colombia, Perú, Brasil, y Argentina).



El objetivo ha sido **explorar las violencias de género en el mundo del trabajo** para entender su naturaleza desde la propia perspectiva de las trabajadoras migrantes y **conocer las estrategias que ellas mismas implementan** para afrontarlas. La intención final al realizar este trabajo es la de apoyar y promover acciones que contribuyan positivamente a cambiar la realidad presentada y mejoren las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras migrantes.

El estudio ha sido realizado por el Instituto Brasileño de Innovaciones Saludables Pro-Sociedad en el Centro Oeste - IBISS | CO, una organización federal sin fines de lucro de la sociedad civil que defiende los Derechos Humanos Económicos, Sociales,



Mujeres Haitianas

Culturales y Ambientales - DHESCA. IBISS | CO trabaja con la población inmigrante haitiana en Campo Grande-MS y está apoyando la creación de una asociación y fortaleciendo la representatividad política. A través de este vínculo, apostamos por el grupo de trabajadoras haitianas para llevar a cabo el presente estudio.

En este documento se presenta **el análisis de la investigación de campo** desarrollada por IBISS | CO con 15 mujeres haitianas que trabajan en el sector de la limpieza y que viven en Campo Grande, Mato Grosso do Sul.

Las experiencias de las trabajadoras haitianas nos han permitido comprobar que la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo está íntimamente relacionada

con la violencia estructural. **La sociedad brasileña coloca a las mujeres haitianas en el escalafón social más bajo (mujeres, migrantes, negras y pobres) donde la explotación y la dominación se perciben como comportamientos naturales y universales.** Este posicionamiento social pone a las trabajadoras haitianas en situaciones de riesgo, tanto en el contexto social como laboral.



La investigación fue un proceso de intercambio que permitió establecer un vínculo de confianza y colaboración entre las participantes mismas y con IBISS/CO.



Contexto

*No me llames extranjero, porque haya nacido lejos,
o porque tenga otro nombre la tierra de dónde vengo.
No me llames extranjero, porque fue distinto el seno
o porque acunó mi infancia otro idioma de los cuentos.
No me llames extranjero si en el amor de una madre,
tuvimos la misma luz en el canto y en el beso,
con que nos sueñan iguales las madres contra su pecho.*
(No me llames extranjero, Rafael Amor)

2.1 Contextualización de la inmigración haitiana

Haití es un **país ubicado en América Central, en la isla de La Española**, y limita con la República Dominicana por tierra. Se encuentra a unos 4.300 km de Brasil.

Haití ha sufrido varios **regímenes dictatoriales** (con su consecuente inestabilidad política y represión) y **desastres naturales** que han intensificado significativamente el flujo migratorio en la última década¹. Desde el 2010 y hasta el 2012, las autoridades brasileñas, con-

sideran esta situación) una cuestión de **recepción por razones humanitarias** e implementan los llamados visados humanitarios que implican la recepción de personas haitianas y su permanencia digna en territorio brasileño. Sin embargo, según la ley nacional de refugiados² y las convenciones internacionales, la autorización no estaba justificada. Esto provocó que **a muchas personas de Haití se les negaran las solicitudes de refugio**.

En 2012, después de una reunión extraordinaria del Consejo Nacional de Inmigración (CNIg), el Gobierno anuncia la Reso-

1. Haití sufrió 3 huracanes en 2009 y un terremoto en 2010 (Escala Richter 7.3). Cerca de 220 mil personas murieron en este desastre. En la capital, Porto Príncipe, alrededor del 80% de los edificios sufrieron daños graves, incluidas escuelas, hospitales, estaciones de policía y el palacio presidencial.

2. Presidencia de la República. Ley no. 9.474, del 22 de julio de 1997. Define mecanismos para para la implementación del Estatuto de los Refugiados de 1951, y establece otras medidas. Brasilia, 1997. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9474.htm . Consultada el 31 de octubre de 2019. Según la ley, el refugio se concede a las personas por motivos de raza, religión, nacionalidad, grupo social u opiniones políticas.

lución 97/2012, que prevé la concesión de visas permanentes a las personas haitianas. Esta política garantiza la igualdad de trato y prevé la concesión de una tarjeta de trabajo y seguridad social (CTPS) para personas extranjeras que tiene la misma función que la de la población nacional y cuya solicitud es gratuita. Así, este documento permite tener un histórico de trabajo y garantiza los derechos laborales, como el seguro de desempleo o las prestaciones de seguridad social entre otros.

Según Marília Pimentel (profesora de la Universidad Federal de Rondônia y especialista en migración haitiana a Brasil) **37.864 personas haitianas ingresaron de forma indocumentada a Brasil entre el 2010 y el 2015.** “Inicialmente, esta población solicitó refugio, pero las solicitudes no fueron enviadas al Consejo Nacional de Refugiados sino al Consejo Nacional de Inmigración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, convirtiendo a las personas haitianas en el país en ‘trabajadoras y trabajadores inmigrantes’. El visado humanitario fue la solución que las autoridades brasileñas implementaron, vinculando este flujo migratorio a una cuestión de acogimiento por razones humanitarias, a diferencia de otros.” (PIMENTEL, 2017, traducción propia).

Esta política de visados humanitarios junto con la restricción de países como Francia y Estados Unidos a la migración haitiana, y el imaginario social³ haitiano sobre Brasil como país acogedor e igualitario convertiría a este últi-

mo en el cuarto país del continente con mayor número de personas migrantes haitianas.

La llegada de la población haitiana a Brasil despertó inseguridad en las personas brasileñas, especialmente en el tema del trabajo, y generó **discriminación, racismo y xenofobia.**

Este contexto nos da una idea de cuáles deberían ser las condiciones de residencia y trabajo para la población haitiana en Brasil, en vista de las políticas que buscan la inclusión igualitaria de la población inmigrante. De esta manera, y en base a las experiencias vividas por las mujeres trabajadoras de Haití, podremos analizar si estas acciones del estado están teniendo efecto.

2.2. Contexto de las relaciones de género

En el contexto brasileño, hay **muchas desigualdades de género.** La sobrevaloración de la figura masculina establece relaciones de poder desiguales, e induce y legítima acciones violentas que atentan contra los derechos humanos de las mujeres a la vida, la integridad física, mental y moral, la dignidad y la seguridad. La sociedad refleja las condiciones desiguales de la **estructura patriarcal** que van desde una organización familiar doméstica desigual, con tareas asignadas casi exclusivamente a las mujeres, a la **discriminación en el mercado laboral** pasando por un sinnúmero de atentados contra la mujer (en Brasil, cada

3. Por ejemplo, el historiador polaco Baczko (1985) vincula la idea del imaginario con la del poder y los dispositivos simbólicos capaces de dar a un individuo o grupo su propia identidad, permitiendo su reconocimiento. Además, el imaginario social es una de las formas reguladoras de la vida en la sociedad, es un dispositivo de control de la vida colectiva, especialmente en relación con el ejercicio de la autoridad y el poder. (BACZKO, Bronislaw. “Imaginário Social”. En: ROMANO, Ruggiero. Enciclopédia Einaudi. Vol. 5. Anthropos-Man. Lisboa: Menta. 1985. P. 298-332.).



Mujeres haitianas

11 minutos una mujer es violada, según el Foro de Seguridad Pública de Brasil⁴).

Este contexto se ve intensificado por la división sexual del trabajo sobre la base del sistema capitalista de producción. **Muchas de las prácticas violentas no son fácilmente identificables**, especialmente aquellas que no son físicas, como por ejemplo la violencia moral (conducta que constituye calumnia, difamación o lesión según la Ley Maria da Penha, Ley 11.340⁵), psicológica, patrimonial / económica e incluso la **violencia sexual**, por ejem-

plo, cuando se niega el derecho a usar un condón. Esta dificultad para identificarlas como prácticas violentas se debe principalmente a la naturalización de las mismas; se conciben como universales y socialmente aprendidas, y están fuertemente cargadas de valores morales e ideológicos. **Esta “no identificación” de prácticas violentas se percibió durante el análisis de los cuestionarios y la posterior validación de datos.**

La alta tasa de violencia contra las mujeres ya sea en espacios privados o públicos, hizo que en 2006 se aprobara la

4. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA – FBSP. “Anuário brasileiro de segurança pública”. Edição XIII. São Paulo, 2019.

5. BRASIL. Secretaría de Políticas para Mulheres. “Lei Maria da Penha - Lei N ° 11.340 / 2006”. Secretaría de Políticas para la Mujer. Presidencia de la República. Brasilia, 2012.

Ley Maria da Penha, Ley 11.340, “como resultado de una lucha histórica de los movimientos feministas y de mujeres por la legislación contra la impunidad en el escenario nacional de violencias contra la mujer” (BRASIL, 2012, p. 07). En su definición, la Ley tiene como objetivo frenar y prevenir la violencia de género contra las mujeres. Para ello utiliza una perspectiva que considera:

- ① **Los roles sociales** de mujeres y hombres.
- ② Las desigualdades entre géneros a lo largo de la **historia**.
- ③ La constitución de la dinámica social de cada **cultura**.

Los documentos oficiales en Brasil se guían en gran medida por las definiciones conceptuales de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém do Pará, 1994⁶), promulgada por el Decreto N ° 1973 del 01/08/08 y que establece que «Para los propósitos de esta Convención, la violencia contra las mujeres se entenderá como cualquier acto o conducta basada en género, que causa la muerte, el daño o el sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado». (Artículo 1).

El concepto de violencia de género es ampliamente discutido en Brasil. Los fundamentos científicos muestran que las relaciones de desigualdad se basan en relaciones de poder y dominación, jerarquizadas en instituciones o en prácticas cotidianas, ya sean públicas o privadas.

Lourdes Maria Bandeira⁷ explica:

“*A fin de cuentas, es desde una perspectiva de género que la violencia contra las mujeres surge del tema de la alteridad, como un fundamento distinto de otra violencia. Es decir, este tipo de violencia no se refiere a la actitud y los pensamientos de aniquilación del otro, que se convierte en una persona considerada igual o vista en las mismas condiciones de existencia y valor que su autor. Por el contrario, dicha violencia ocurre motivada por expresiones de desigualdades basadas en la condición de género, que comienza en el universo familiar, donde las relaciones de género son el prototipo de las relaciones jerárquicas. Sin embargo, en otras situaciones, quién se subyuga y quién se subyuga puede recibir marcas de raza, edad, clase, entre otras, cambiando su posición en relación con la del núcleo familiar.*» (BANDEIRA, 2014, p. 450, nuestra traducción).

6. OEA. Organização dos Estados Americanos. “Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar a Violencia contra a Mulher”. Convenção de Belém do Pará, 1994. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/m.Belem.do.Para.htm>. Consultada el 09 de jun de 2019. La Convención es un instrumento que requiere que los Estados Parte se comprometen a erradicar la violencia de género, crear leyes, promover acciones dirigidas a cambiar los estándares desiguales y proporcionar servicios de atención a las mujeres que han sufrido y sufren la violación de los derechos. Esta Convención sirvió de base para la Ley Maria da Penha.

7. BANDERA, Lourdes Maria. “Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação”. Estado soc. [en línea]. v. 29, no. 2. Brasília, 2014.



Metodología

El objetivo de la presente investigación ha sido identificar las violencias de género que experimentan las mujeres migrantes en el mundo del trabajo.

Para eso, **recogimos las experiencias de 15 mujeres haitianas que viven en Brasil**, en el estado de **Mato Grosso del Sur**, ciudad de **Campo Grande**.

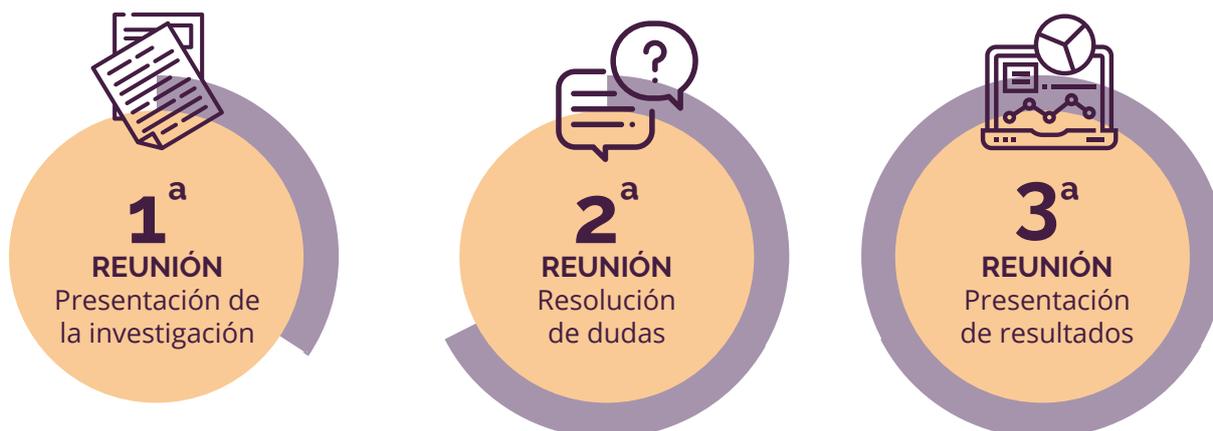
Las participantes han vivido en esta localidad un promedio de **entre 1 a 3 años** y la mayoría tienen **entre 20 y 39 años** de edad y trabajan en **servicios de limpieza**, casi todas en hoteles de la ciudad, pero también en hospital. El trabajo de campo se realizó en junio de 2019.

El procedimiento adoptado para dicha investigación comienza con un **análisis bibliográfico** de estudios sobre el tema de la migración haitiana y la condición de las mujeres haitianas en Brasil. Posteriormente se llevó a cabo la **selección de las participantes, el trabajo de campo** (para lo que se utilizó la aplicación de un

cuestionario estructurado y talleres de sensibilización y de validación de los datos recogidos). Por último, se procedió a la **organización y sistematización de la información para realizar el análisis** de la misma y redactar el presente informe.

Para recoger la información se utilizó un **cuestionario** con 36 preguntas abiertas y cerradas dirigidas a identificar las experiencias laborales de las trabajadoras teniendo en cuenta ciertas categorías específicas y cómo estas influyen en sus experiencias; principalmente el hecho de ser mujer y ser extranjera. Una de las ventajas del cuestionario es que permitió a las participantes realizarlo en el momento y lugar adecuado para ellas.

El primer contacto de IBISS con la población haitiana tuvo lugar a me-



diados de 2015, en otro proyecto⁸ dirigido a la atención psicosocial y legal de dicha población. En ese momento comprobamos que la mayoría de mujeres haitianas trabajan en el sector hotelero; con solo un día de descanso cada siete, a disfrutar de lunes a viernes; y con salarios inferiores en relación a la población brasileña que realizaba el mismo trabajo.

Para contactar con las participantes del presente estudio contamos con la colaboración de una investigadora de la Universidad Federal de Mato Grosso do Sul. Ella tiene vínculos con un grupo de haitianas que viven en Campo Grande y nos facilitó el contacto de una de sus interlocutoras interesada en participar en la investigación (nos referiremos a ella como Taiwán). Taiwán se puso en contacto con otras trabajadoras interesadas, convirtiéndose así en nuestra colaboradora principal.

Hicimos **tres encuentros con las trabajadoras haitianas** que aceptaron participar en la investigación. La primera reunión tuvo como objetivo presentar la investigación, las organizaciones involucradas, el formulario de consentimiento para el uso

de información e imágenes y el cuestionario de encuesta de información.

En la segunda reunión respondimos dudas sobre el cuestionario que se respondió individualmente, porque **nos dimos cuenta de que les era difícil hablar en grupo sobre las situaciones que experimentaban.**

En la tercera reunión, volvimos a presentar los resultados de los datos ya analizados, para que pudieran respaldar la información y complementarla.

Todos los documentos de investigación (formulario de consentimiento y cuestionario) **fueron traducidos al criollo**, lengua materna, por un colaborador de IBISS / CO, quien más tarde también ayudó en la traducción de las respuestas.

Para el análisis también **se tuvo en cuenta la información obtenida más allá de las reuniones**, a través de conversaciones informales e incluso a través de aplicaciones de comunicación como *WhatsApp*.

La presente investigación es cualitativa porque los datos no se reducen a canti-

8. Centro de Referencia de Derechos Humanos para Migrantes - IBISS | CO (IBISS / CO 2015-2017).



Mujeres haitianas

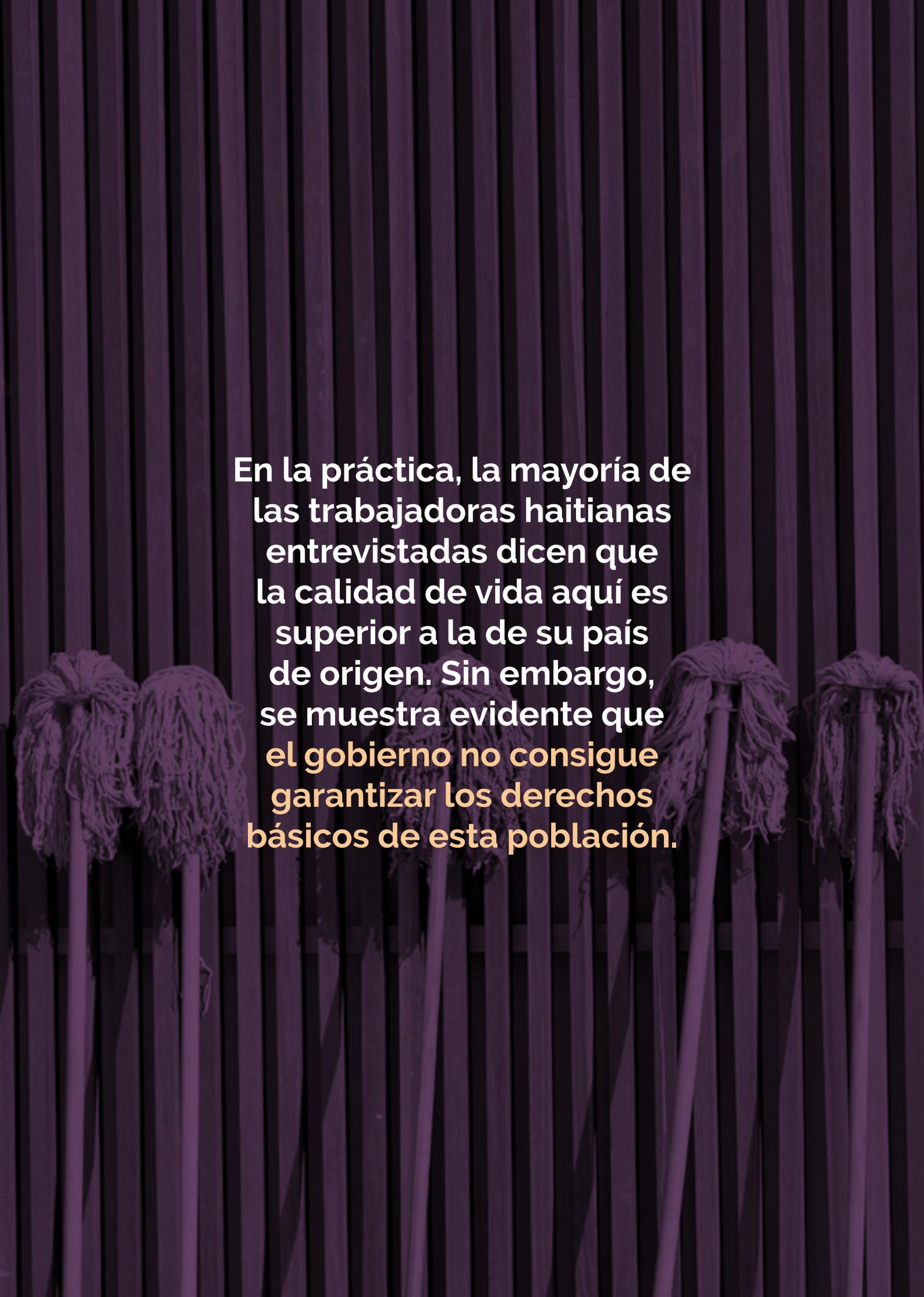
dades, sino a las particularidades experimentadas por cada trabajadora, en un intento por comprender la subjetividad de sus experiencias. A partir del análisis de los cuestionarios, no solo comparamos, sino que entendemos lo que sucede en su contexto de vida y trabajo, desde la intersección⁹ de su edad/generación, clase, orientación sexual, género, etc., viendo cómo se articulan estas categorías sociales y cómo crean experiencias de opresión y experiencias de resistencia frente a situaciones desfavorables.

No podemos aislar las características de identidad como marcadores universales de opresión, ya que en las relaciones

entre mujeres y hombres haitianos el género puede ser un hecho primordial para explicar en un contexto específico por qué se les da menos legitimidad a las mujeres. O en el caso de las relaciones de poder entre dos mujeres, la nacionalidad puede aparecer como un marcador importante. Precisamente esta investigación nos permitió ver cómo **la xenofobia legitima la desigualdad salarial.** En este sentido, **el presente documento es un análisis interseccional que vincula la condición de las mujeres migrantes con la violencia de género y la violencia en el mundo del trabajo.**

9. Según Marcela Andrade Gomes (2017), derivado del pensamiento feminista, el concepto de 'interseccionalidad' se refiere a la forma en que se articulan los diferentes marcadores sociales y de identidad (racismo, sexismo, xenofobia, etc.), produciendo una superposición que potencia la opresión y la discriminación (Idem, p. 8, traducción propia).

GOMES, Marcela Andrade. Os impactos subjetivos dos fluxos migratórios: os haitianos em Florianópolis (SC). Psicologia & Sociedade. Florianópolis, 2017. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v29/1807-0310-psoc-29-e162484.pdf> Consultada en 24 de septiembre de 2019.



En la práctica, la mayoría de las trabajadoras haitianas entrevistadas dicen que la calidad de vida aquí es superior a la de su país de origen. Sin embargo, se muestra evidente que **el gobierno no consigue garantizar los derechos básicos de esta población.**

4 Resultados

La investigación resultó una contribución para entender mejor el universo de las mujeres inmigrantes de Haití. IBISS/CO viene trabajando con la población haitiana en el departamento de Mato Grosso del Sur desde hace 7 años, con la llegada de las primeras y los primeros inmigrantes.

Esta investigación ha permitido a la organización, por primera vez, hacer un estudio sistemático y consistente. No hemos encontrado casos de trata entre las mujeres haitianas que viven en Campo Grande, pero **hemos documentado las situaciones de vulnerabilidad a las que están expuestas: situaciones irregulares de trabajo, actividades laborales exhaustivas y, una vez más, la confirmación de la discriminación latente por género, color de piel y nacionalidad no brasileña.**

Conociendo más de las experiencias de estas mujeres, se hizo evidente que, a pesar de llevar años viviendo en Brasil, **la sociabilidad** con la población brasileña **es limitada**. Las mujeres haitianas con las que hemos hablado viven en el mismo barrio, formando una comunidad de apoyo mutuo y poco se relacionan con la población local.

Además de la **discriminación por color de piel y xenofobia**, las mujeres también están sujetas a las **violencias de género**, desde las que ocurren en el núcleo familiar, hasta las que se dan en la calle y otros espacios públicos, y en los ambientes de trabajo, como describimos a continuación.



Calidad de vida y acceso a servicios públicos

En la práctica, la mayoría de las trabajadoras haitianas entrevistadas dicen que la calidad de vida aquí es superior a la de su país de origen. Sin embargo, se muestra evidente que el gobierno no consigue garantizar los derechos básicos de esta población.



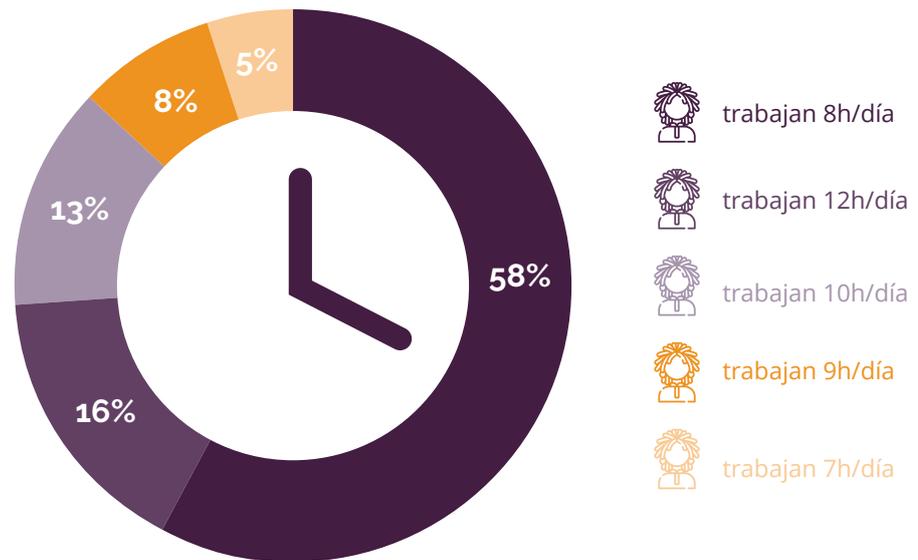
Mujeres haitianas

Las trabajadoras migrantes **pagan entre 6 mil y 9 mil reales para viajar a Brasil** (entre 1.500 y 2.200USD) y tienen altas expectativas de recuperar ese dinero y mejorar sus condiciones de vida. Generalmente viajan con la ayuda de **intermediarios** y una vez que llegan a Brasil buscan el apoyo de quienes ya están en el país tanto para encontrar un trabajo como un espacio donde vivir. Sin embargo, **se encuentran con falta de apoyo y dificultad para acceder a cursos vocacionales y a oportunidades de trabajo**, y la población no las recibe tan bien como ellas esperaban. El acceso a los **servicios públicos** no es satisfactorio y el visado humanitario que asegura el acceso y disfrute a los mismos derechos que la población nacional se prueba insuficiente.

Las trabajadoras viven en casas precarias (con poco espacio, junto a otras moradas, con pocos muebles y utensilios) y ubicadas **en vecindarios periféricos**. La tasa de **desempleo** entre las mujeres haitianas es muy alta y existe una fuerte **infravaloración de la mujer trabajadora**. En sus trabajos se ven obligadas a desempeñar tareas que no son consistentes con sus obligaciones (como trapear el piso a mano o hacer y servir el café).

Las participantes consideran que **faltan políticas públicas y que el gobierno no está comprometido a ayudar a la población haitiana a instalarse en el país**. El apoyo gubernamental no alcanza para toda la gente y en muchas ocasiones no funciona tan bien como sería necesario. Cuando consiguen ser atendidas en los servicios públicos, no se sienten bien

¿Cuántas horas trabajan al día?



recibidas y en muchas ocasiones sufren **discriminación**. El gobierno ya no ofrece las imprescindibles clases de portugués que subvencionaba.

La falta de acceso a la salud, la educación y la vivienda tiene un impacto directo en las relaciones laborales y la calidad de vida.



Salud

A pesar de tener reconocido el derecho a la salud en igualdad de condiciones con la población brasileña, las trabajadoras haitianas experimentan diferentes situaciones de **discriminación**, tanto por parte del personal sanitario como de la población en general. Han escuchado comentarios discriminatorios, *porque*

somos de otro país y no deberíamos generar gastos para la salud pública brasileña.

Las participantes reportaron **dificultades para realizar pruebas básicas de salud** como la prueba del Papanicolaou¹⁰, lo que está relacionado con las altas tasas de cáncer de cuello uterino en Brasil, porque el problema solo se diagnostica en etapas avanzadas de la enfermedad.

Otro punto reportado es que **los empleadores no respetan su derecho a recibir atención médica**. Incluso en muchas ocasiones no reconocen el certificado acreditativo de la atención médica. Los empleadores lo consideran “tomar horas libres” y lo deducen de su salario o tiempo libre. Esto conlleva que en muchas ocasiones las trabajadoras continúen trabajando aun estando enfermas.

10. Vinculado a la salud sexual y reproductiva de las mujeres, este es un examen preventivo para el cáncer cervical, no realizado por el 52% de las mujeres brasileñas o que viven en Brasil, según la Sociedad Brasileña de Oncología Clínica y la Asociación Médica Brasileña. (Datos publicados en 2018). Disponible en: <https://www.sbec.org.br/noticias/item/1151-sbec-divulga-que-52-nao-fazem-exame-ginecologico-preventivo-de-cancer> Consultado en 25 de agosto de 2019.

El trabajo muchas veces excesivo e inadecuado, genera dolor de espalda por limpiar el suelo con las manos y otras molestias relacionadas con el trabajo específico que realizan. La Fundación Oswaldo Cruz (Fiocruz)¹¹, que se dedica a promover la salud y el desarrollo social, habla sobre las **enfermedades mentales** que la ansiedad y el estrés en el trabajo pueden provocar y los problemas emocionales causados por desacuerdos con personas en el trabajo o carga de trabajo excesiva, ejemplos de la realidad laboral cotidiana de las mujeres haitianas.



Vivienda

El Derecho universal a una vivienda, digna y adecuada aparece recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹². En Brasil, la Constitución Federal¹³ garantiza el derecho a vivienda en el Artículo 6º, donde habla de los derechos sociales. También en el Artículo 7º se garantiza el derecho a un salario que pueda proporcionar acceso a la vivienda.

Sin embargo, **las trabajadoras haitianas**, independientemente de la cantidad de horas trabajadas, reciben un salario promedio de **998 reales** (237 USD) que resulta **insuficiente** para asegurar el acceso a bienes como el agua potable, saneamiento básico y electricidad. Aparte del resto de costes de vida en Brasil, deben pagar entre 400 y 500 reales de

alquiler (90-120 USD) y enviar dinero para sostener a sus familias en Haití.

Con base en los datos de esta investigación y los informes de las mujeres entrevistadas, podemos decir que **un 37% de las participantes trabaja más de 8 horas** para pagar los costes de vida en Brasil y enviar dinero a sus familias en Haití.

Es importante destacar que las mujeres haitianas **ganan hasta un 20% menos que una mujer blanca y brasileña**, en el mismo puesto.



Idioma

Una de las mayores barreras que enfrentan las trabajadoras haitianas para establecerse en el mercado laboral y la vida social es el **idioma** oficial: portugués. El mercado laboral brasileño no ha valorado que **la población haitiana es políglota**: hablan criollo haitiano y francés y en muchas ocasiones también saben inglés y español. Sin embargo, el sector hotelero no ha utilizado esa ventaja y las sigue relegando a servicios de limpieza y otros servicios en los que están obligadas a hablar portugués. La Secretaría de Estado de Derechos Humanos, Asistencia Social y Trabajo (SEDASTH) y el Comité Estatal para Refugiados y Migrantes en Mato Grosso del Sur (CERMA) en colaboración con universidades desarrollaron proyectos para la **enseñanza del portugués**, un proyecto exclusivo para la

11. Ministerio de Salud de Brasil. Organización Panamericana de la Salud en Brasil. Enfermedades relacionadas con el trabajo: manual de procedimientos de servicios de salud / Ministerio de Salud de Brasil, Organización Panamericana de la Salud en Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. - Brasilia: Ministerio de Salud de Brasil, 2001.

12. ONU. "Declaração Universal dos Direitos Humanos". Artigo 25, parágrafo 1 e artigo 11. ONU, 1948.

13. BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponible en <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Consultada en 31 de octubre de 2019.

población haitiana y otro para la población migrante en general. Esta política además valoraba altamente el aprendizaje contratando como profesorado a las y los mejores estudiantes.

Desafortunadamente estas clases están actualmente interrumpidas con la justificación de reducir costes.



Discriminación

Las participantes mencionaron en muchas ocasiones diferencia de trato hacia ellas o hacia las trabajadoras nacionales.

Como decíamos, la experiencia de las trabajadoras nos muestra que **las mujeres brasileñas en el mismo trabajo ganan 1.200 reales (288USD)** en comparación con los 988 reales (237USD) que reciben las trabajadoras haitianas. En sus contratos de trabajo aparece la misma actividad laboral, pero, a la hora de recibir el salario, la cantidad mensual es distinta. Las trabajadoras haitianas dicen que no hablan con las trabajadoras brasileñas sobre esto, *que no acostumbran a charlar sobre sus salarios* por lo que no saben lo que las trabajadoras brasileñas opinan de esto.



Racismo y xenofobia

El racismo es definido como la discriminación relacionada con características étnico-raciales y es penado por la Ley 7716 que recoge los crímenes resultantes de prejuicios de raza o color. Por su parte, la xenofobia define las manifestaciones de aversión, hostilidad u odio hacia las per-

sonas que vienen de fuera del país y es penada en la Ley 134 que prohíbe la discriminación en el ejercicio de los derechos por motivos de raza, color, nacionalidad u origen étnico.

El 60% de las participantes dice haber experimentado discriminación por su color de piel y por ser inmigrantes. *“Extranjeras muertas de hambre” o “haitiana burra, no sabe hablar”* son algunos de los insultos recibidos por las trabajadoras. Les dicen que son sucias, que tienen mal olor, les llaman monas... Las trabajadoras se sienten percibidas como mano de obra barata que no sabe trabajar y, en tiempos de crisis, perciben que la población brasileña las mira como una amenaza a sus empleos. *“No tenemos trabajo ni para nosotros, los brasileños, imagine a la extranjera ilegal.”*

Según las trabajadoras haitianas, el racismo y la xenofobia van de la mano. Muchas veces se quedan confusas y no saben si el trato que reciben es por su color de piel, o porque son inmigrantes, o por ambas cosas. Al ser preguntadas sobre las formas de discriminación que más les impactan, un **67%** habla del **racismo**, un **20%** de **xenofobia** y un **13%** sobre **otras formas**, como por ejemplo la **intolerancia religiosa**.



Acoso y amenazas

El acoso sexual es una violación de los derechos humanos. Para contrarrestarlo es necesario comprender los diferentes contextos regionales, culturales y sociales. En Brasil, la legislación contempla dos tipos de acoso; acoso sexual y acoso moral. **El acoso sexual en el lugar de trabajo es diferente del acoso se-**

xual en general, porque se utiliza como una forma de poder y control que puede darse en cualquiera de las etapas del ciclo laboral (contratación, permanencia, promoción) y utiliza el trabajo en sí como herramienta para la amenaza. Incluye tanto avances sexuales más directos (exigencias de favores sexuales, contacto físico indeseado) como otros indirectos, pero tan impactantes como los directos, entre los que se incluye crear un entorno hostil para las mujeres con chistes sexistas o la publicación de imágenes sexuales explícitas. **El acoso moral o la intimidación se caracteriza por comportamientos que implican violencia psicológica contra la empleada, como por ejemplo exponerlas a situaciones humillantes.** Las trabajadoras nos han comentado múltiples casos donde el empleador (u otra persona en una situación de superioridad) las ha insultado frente a otras empleadas, les ha exigido metas inalcanzables, les ha negado acudir al médico, les ha tratado con severidad (con grosería, inflexibilidad e intolerancia) o les ha puesto apodosos vergonzosos. Estas actitudes constantes hacen que la permanencia de la trabajadora en el empleo sea insostenible y puede causar daños psicológicos e incluso físicos, como enfermedades debidas al estrés causado por el acoso.

Un 60% de las participantes manifestaron sentir incomodidad porque necesitan trabajar a diario con personas que las tratan con desprecio y que las han discriminado por su color de piel o nacionalidad.



Condiciones de trabajo

Ingresar al mercado laboral en Brasil es un desafío para las trabajadoras haitianas. Aunque el visado les permita

vivir y trabajar en el país, no existe una política efectiva de inserción laboral ni sensibilización a este respecto con los empleadores. A menudo las mujeres haitianas **solo encuentran empleo en servicios de limpieza** y las condiciones laborales les dificultan el cuidado de sus hijas e hijos. Esto responde al menos a tres fenómenos:

- ① **La falta de servicios públicos** que responda a las necesidades para el cuidado de la infancia.
- ② **La falta de políticas públicas** que permitan conciliar el trabajo fuera y dentro de casa.
- ③ **La desigual carga social y cultural** sobre las mujeres en lo que a cuidados se refiere.

Las trabajadoras consideran sus condiciones laborales mejores que las vividas en Haití porque reciben su salario mensualmente y el día acordado lo que les garantiza poder cubrir sus gastos y enviar dinero a sus familias. Sin embargo, **un 13% comentó no tener contrato de trabajo y un 27% no recibir el salario acordado debido a descuentos asociados con la ausencia temporal** (incluso si la ausencia es por problemas de salud y aunque hayan entregado el certificado médico).

La Ley 5452 regula una jornada de trabajo de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana. Sin embargo, están acostumbradas a trabajar más horas de las acordadas sin recibir un pago extra ni descansos compensatorios. En cuanto al tema de descansos y vacaciones, manifiestan que es más sencillo

hacer uso de su derecho al descanso semanal mientras que **el descanso prolongado (o vacaciones) raramente se cumple** y solo tras haberlo negociado con el empleador.

Algunas trabajadoras comentaron que al ser contratadas no se les explicó debidamente las tareas que tendrían que realizar ni tuvieron una orientación laboral adecuada previamente, por ejemplo, en cuestiones relacionadas con la falta de seguridad al realizar algunas tareas peligrosas. La mayoría considera que **las estructuras e instalaciones de trabajo son malas**, pero esto se debe principalmente a que la empresa les impide acceder a ciertos espacios como por ejemplo al área de recepción, el área de ocio o ciertos baños.

Aunque más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas consideran que mucha de esta violencia y discriminación se produce porque son mujeres, la gran mayoría lo relaciona más inmediatamente con el hecho de ser nacionales de un país diferente. Afirman que **cuan-do están trabajando, es común que su carga de trabajo sea más elevada que la de las trabajadoras brasileñas.**

Es interesante destacar que durante la investigación se comprobó que la mayoría de las trabajadoras **no habla sobre estos temas ni con la familia, ni amistades, ni entre ellas y mucho menos con las autoridades.** A través de las conversaciones con las participantes hemos observado que las trabajadoras

tienen miedo a no ser entendidas y miedo a que las autoridades no las presten atención por no ser brasileñas. Pero además no quieren perder el empleo pues, aunque las condiciones sean malas, tienen garantizado un salario.



Brasil tiene un **teléfono específico para mujeres que experimentan violencia.** Es un servicio público gratuito y confidencial. A través de este número se puede acceder a información relativa a temas de violencia contra las mujeres, se puede informar sobre situaciones personales e incluso hacer una llamada de socorro. También tiene la **Ley Maria da Penha**, que es considerada por las organizaciones internacionales¹⁴ como una de las mejores legislaciones del mundo para frenar la violencia contra las mujeres. Sin embargo, **solo un 26% de las mujeres haitianas entrevistadas** que sufren violencia **buscan ayuda en las instituciones públicas.** A menudo únicamente comparten estas experiencias con familiares y amigas, sobre todo si se trata de violencia de género en el hogar.

Las participantes del estudio refieren dos razones principales para no denunciar los casos de violencia; uno porque **no saben dónde hacerlo** y dos porque **tienen miedo.** En ambos casos el idioma **portugués** aparece de nuevo como un

14. CAMPOS, Carmen Hein de (org.). “Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista”. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2011.

obstáculo. A menudo no pueden leer los documentos donde aparecen recogidos sus derechos, ni aquellos sobre los servicios de atención especializada para mujeres y personas inmigrantes.

El miedo a informar está relacionado con el **sentimiento de no tener derechos en un país que no sea su país de origen**. Esto está directamente relacionado con el discurso xenófobo y la interiorización de las prácticas discriminatorias. Además, las trabajadoras inmigrantes, aun con la documentación en regla, creen que poner una denuncia puede provocar que las persigan a ellas. También temen denunciar la violencia en el lugar de trabajo porque necesitan el salario y consideran que una denuncia puede conducir a la pérdida del empleo. Si la consecuencia de alzar la voz es perder el trabajo y por tanto la fuente que provee para el bienestar familiar, las trabajadoras eligen soportar la violencia.

No obstante, es importante destacar que **muchas de las trabajadoras que eligieron denunciar la situación no vieron ningún cambio ni acción que mejorase sus circunstancias**. En su experiencia las autoridades públicas proceden con mucha lentitud tanto en casos de racismo, como en casos de violencia de género en el mundo del trabajo. Este factor desalienta a las trabajadoras e incluso les hace sentir mal por no ver cumplidas sus expectativas de resolución.

Ante este panorama, las estrategias que las trabajadoras comparten como útiles y efectivas están íntimamente relacionadas con la organización social. **Algunas de las trabajadoras entrevistadas son**

parte de una asociación haitiana – brasileña. La asociación fue fundada en el 2016, estimulando la creación de liderazgos en los vecindarios y fortaleciendo a la comunidad.

Tener una red de contactos íntimos, principalmente entre personas haitianas, es una práctica de soporte entre las mujeres inmigrantes. **Estas redes no formales proveen apoyo muy diverso: acoger a otras mujeres hasta que encuentran un hogar propio, proveer de alimentos en momentos de necesidad y desempleo, o sencillamente facilitar las relaciones sociales y amistades con las que compartir las situaciones y problemas que enfrentan. En cuanto a mantener el contacto con personas que están en otro país, estado o ciudad, las trabajadoras mencionaron la importancia de las redes sociales.**

Aunque muchas de las trabajadoras entrevistadas se sienten impotentes, durante las conversaciones se comprobó que dan la bienvenida a otras mujeres, comparten experiencias y orientan sobre los servicios de apoyo que conocen. **Las experiencias de violencia y el poco apoyo que ellas mismas recibieron, las inspira a comprometerse y apoyar a otras mujeres** en momentos de necesidad.

Según las conversaciones, también buscan apoyo en otras organizaciones de la sociedad civil. Las organizaciones no gubernamentales y pastorales, por ejemplo, ayudan a prevenir la violencia y han desempeñado el papel de difundir los servicios públicos para el acceso a los derechos fundamentales como la salud, la educación y la protección de derechos humanos.

En general comprobamos que las trabajadoras haitianas buscan fortalecerse como grupo, reconociéndose y percibiéndose a sí mismas como mujeres de derechos. Para mejorar sus condiciones de vida y resistir las condiciones limitantes impuestas en Brasil, buscan oportunidades de profesionalización en diferentes actividades y estudiar para ir a la universidad o realizar cursos profesionales son algunas de las alternativas encontradas.



La **sociedad brasileña** está fuertemente marcada por la esclavitud de la **población negra e indígena** y hasta hoy sufre las consecuencias de sus prácticas **de racismo y desigualdad**. Todo esto coloca a las mujeres haitianas negras en la parte más baja de la pirámide social.

Conclusiones

La violencia en el mundo del trabajo está íntimamente relacionada con la violencia estructural hacia las mujeres.

En una **sociedad desigual**, con una estructura vinculada a los **sistemas patriarcal, capitalista, colonialista y racista**, la autodeterminación de las mujeres negras migrantes se ve comprometida. Además, **la sociedad brasileña** está fuertemente **marcada por la esclavitud de la población negra e indígena** y hasta hoy sufre las consecuencias de sus prácticas de racismo y desigualdad. Todo esto coloca a **las mujeres haitianas negras en la parte más baja de la pirámide social**, poniendo a estas trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad, tanto en el contexto social como laboral. La explotación y la dominación se perciben como comportamientos naturales y universales, en vez de lo que son: formas de dominación socialmente aprendidas.

En el contexto laboral, y aunque las trabajadoras tienen un visado humanitario,

y por tanto son sujetos de derecho en igualdad con la ciudadanía brasileña, existe **desigualdad en el acceso a los servicios**, en los **salarios** que reciben y en las **oportunidades laborales** a las que pueden acceder. Ser atendidas o acceder a los servicios públicos es todo un reto, y cuando lo consiguen sufren discriminación por parte del personal, pero también de la sociedad en general. Sus salarios son inferiores a los que reciben las trabajadoras brasileñas en los mismos puestos y a pesar de ser multilingües, las oportunidades laborales que el mercado brasileño les ofrece son muy reducidas.

De hecho, **una de las mayores barreras que enfrentan las trabajadoras haitianas para establecerse en el mercado laboral y la vida social es no hablar portugués**. Anteriormente el gobierno



Mujeres haitianas

ofrecía clases subvencionadas, pero estas han sido suspendidas debido a recortes presupuestales.

Las trabajadoras han hablado sobre las violencias que experimentan en el mundo del trabajo, desde **discriminación, desigualdad y acoso** tanto por parte de los empleadores como de la sociedad en general a la violencia que enfrentan en sus hogares cuando a los hombres no les parece bien que las mujeres trabajen fuera de casa. Incluso compartieron experiencias donde comentaban que “las mujeres no deberían usar cierto ‘tipo de ropa’ o que “necesitan ‘respetarse’ a ellas mismas, de lo contrario podrían sufrir algún tipo de violencia” sin percibir la propia violencia hacia las mujeres de esas afirmaciones.

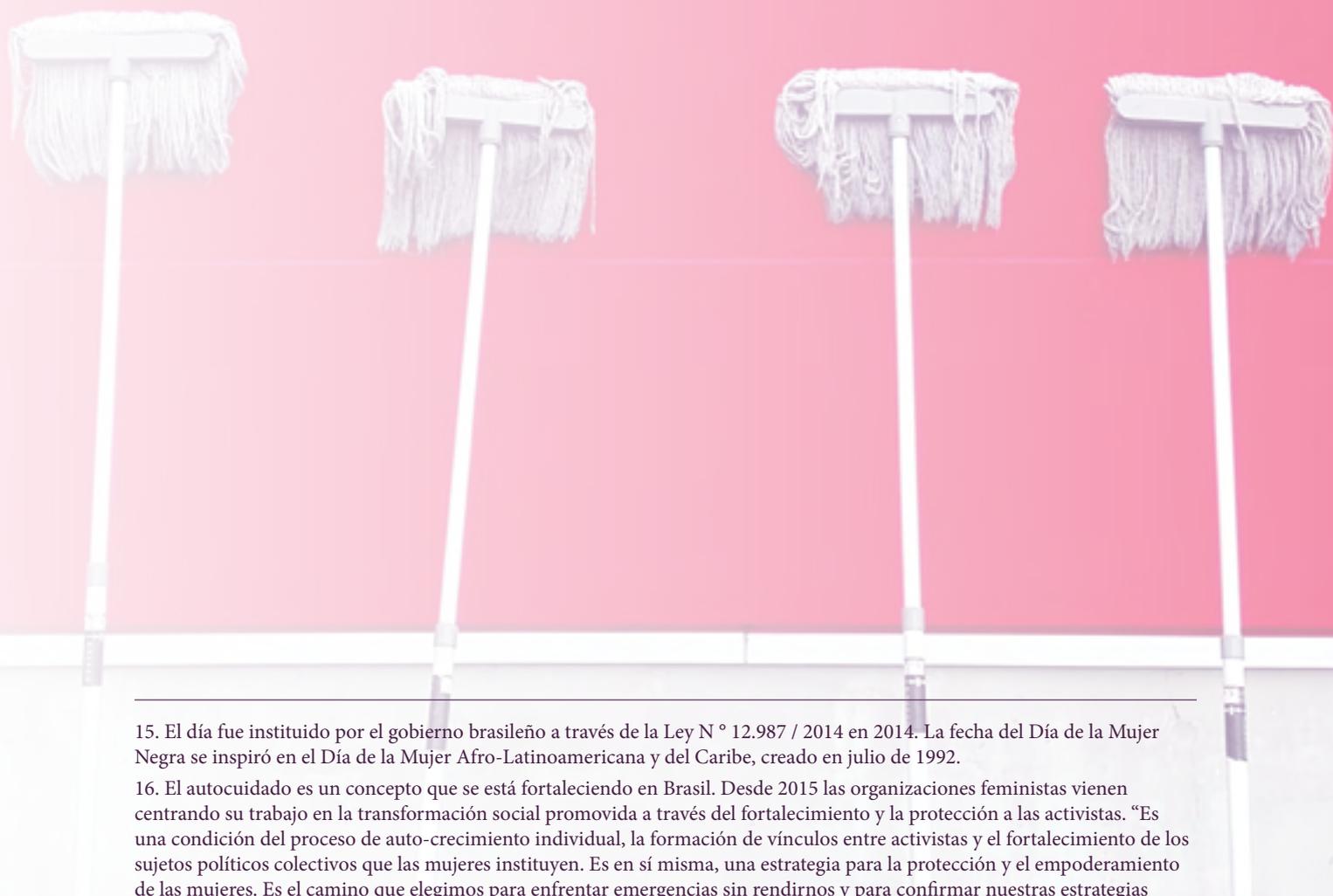
Durante la validación de datos con las participantes se trabajaron estos temas relacionándolos con el concepto de violencia de género.

La investigación fue un proceso de intercambio que permitió establecer un vínculo de confianza y colaboración entre las participantes mismas y con IBISS/CO. Este proceso incluyó la organización de charlas donde se trabajaron todos los temas aparecidos desde una perspectiva de género. Este proceso reforzó la importancia del mantener el **vínculo colectivo**. El trabajo realizado ha promovido una respuesta desde la auto-organización y el autocuidado y ha fortalecido la colaboración entre las participantes e IBISS/CO. Incluso una de las mujeres haitianas nos invitó a realizar una actividad de celebración y re-

sistencia el Día de la Mujer Negra¹⁵.

En general las situaciones de violencia no se denuncian por falta de conocimiento sobre el proceso y por miedo a las consecuencias. Además, en las ocasiones que realizaron una denuncia sus circunstancias no mejoraron porque los casos se tramitan con mucha lentitud.

La **organización social**, el **auto-cuidado**¹⁶ y el **apoyo mutuo** son las estrategias que mejor les han funcionado y por tanto son las que más promueven y practican.



15. El día fue instituido por el gobierno brasileño a través de la Ley N° 12.987 / 2014 en 2014. La fecha del Día de la Mujer Negra se inspiró en el Día de la Mujer Afro-Latinoamericana y del Caribe, creado en julio de 1992.

16. El autocuidado es un concepto que se está fortaleciendo en Brasil. Desde 2015 las organizaciones feministas vienen centrando su trabajo en la transformación social promovida a través del fortalecimiento y la protección a las activistas. “Es una condición del proceso de auto-crecimiento individual, la formación de vínculos entre activistas y el fortalecimiento de los sujetos políticos colectivos que las mujeres instituyen. Es en sí misma, una estrategia para la protección y el empoderamiento de las mujeres. Es el camino que elegimos para enfrentar emergencias sin rendirnos y para confirmar nuestras estrategias feministas y antirracistas” (CFEMEA. “Autocuidado e Cuidado entre Ativistas: Uma estratégia para fortalecer as lutas das mulheres”, 2018. Disponible en: <http://www.cfemea.org.br/index.php/mobile-artigos-e-textos/4666-autocuidado-e-cuidado-entre-ativistas-uma-estrategia-para-fortalecer-as-lutas-das-mulheres> . Consultado en 18 de septiembre de 2019).

6 Acciones para el cambio

Al preguntar a las trabajadoras qué les parece importante cambiar en Brasil para que vivan mejor, comentaron que el simple hecho de hablar sobre estos temas ya es importante.

A menudo sufren sin contarlo a nadie porque según dicen "a nadie le importa nuestra vida y lo que estamos pasando".

“*Que la población inmigrante no sea discriminada y las personas tengan más sensibilidad para entender que necesitamos ayuda, más que todo, cuando llegamos en otro país.*”

“*Desearía tener los medios para poder trabajar y tener mi propio negocio, y trabajar en mi profesión.*”

El cambio que las trabajadoras quieren ver



El fin de la explotación de las trabajadoras migrantes



Recibir el mismo salario que las trabajadoras brasileñas cuando realizan el mismo trabajo.



Tener un contrato de trabajo que defina sus funciones.



Disfrutar de su derecho a descansos, vacaciones y permisos médicos.



No trabajar más de 8 horas al día.



Mayor diversidad de oportunidades laborales

en relación a su formación y capacidades profesionales. También tener oportunidad de estudiar y se calificar para otras profesiones.



Una sociedad sensibilizada

con el tema de la explotación laboral hacia las trabajadoras migrantes.

“ Me gustaría que eso cambie [la discriminación o la violencia contra las mujeres en el mundo de trabajo] en los lugares de trabajo aquí, no porque la persona sea inmigrante puede ser tratada menos que otras”.



Acciones que se desarrollarán desde IBISS/CO



Promover la autoayuda y el cuidado mutuo

Organizar talleres sobre relaciones de género en intersección con las relaciones raciales en Brasil, especialmente cuando ambas cuestiones se usan a diario para justificar la opresión contra las mujeres haitianas. A partir de estas acciones, sería posible **fortalecer al colectivo de mujeres haitianas y apoyar la creación de un colectivo** para promover la autoayuda y el cuidado mutuo.



Contra el racismo, la xenofobia



Hacer uso de los **espacios académicos** para **visibilizar las violencias** contra las trabajadoras migrantes y promover acciones conjuntas y **alianzas a favor de los derechos humanos** de las personas inmigrantes.



Organizar **espacios de debate entre las trabajadoras migrantes**, la sociedad local y las instituciones para visibilizar las condiciones de trabajo y vida desde sus propias experiencias, ejerciendo su derecho al discurso y utilizando el poder de la palabra.



En relación a los derechos de las personas migrantes



Crear **espacios de diálogos entre mujeres haitianas con organizaciones de derechos humanos**, para establecer un proceso de orientación y acompañamiento que permita a las mujeres migrantes conocer y ejercer sus derechos.



Ofrecer información a las trabajadoras migrantes sobre sus derechos con materiales informativos creativos en sus idiomas de origen.



Ofrecer **recursos de apoyo y acompañamiento** para el cumplimiento y disfrute de dichos derechos.



En relación a las instituciones públicas



Involucrar al Ministerio Público del Trabajo (responsable de la fiscalía de las condiciones de trabajo y la persecución y eliminación de las prácticas de explotación) en **acciones directas con la población haitiana**, para orientación de los derechos laborales e información sobre los servicios que ofrece el Ministerio.

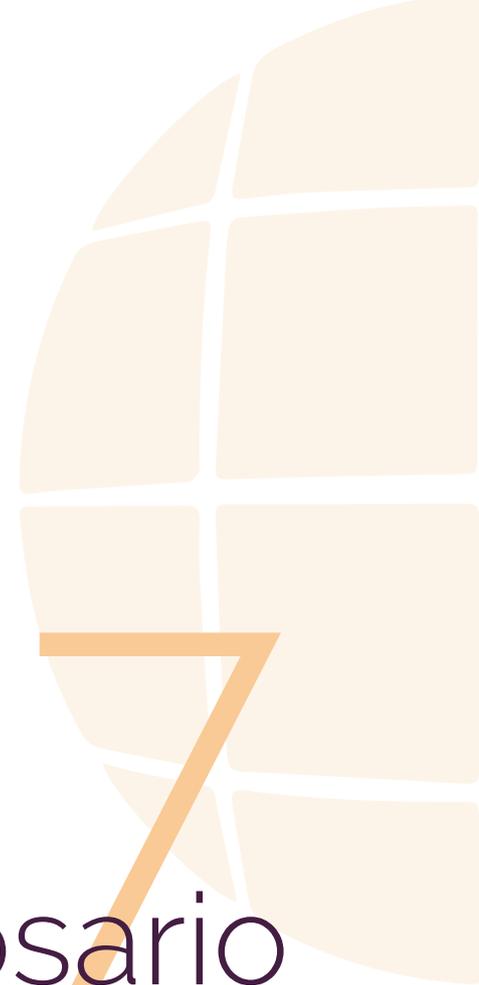


Conseguir que el gobierno instaure de nuevo las **clases de portugués gratuitas** para trabajadoras migrantes haciendo incidencia política.



Promover el diálogo y la colaboración entre los proyectos de las universidades públicas y la población haitiana, especialmente los grados de lengua, que tienen acciones directas con la comunidad externa, para crear actividades que les permitan acceder a la enseñanza en general y de la lengua portuguesa en particular.

La violencia y el acoso
se deben ver como una
serie de **conductas y**
prácticas inaceptables que
pueden provocar daños
o sufrimientos físicos,
psicológicos o sexuales.



Glosario

Comité Estatal para Refugiados, Migrantes y Apátridas

vinculado a la Secretaría de Estado de Derechos Humanos, Asistencia Social y Trabajo. Su objetivo es proporcionar orientación y capacitación al funcionariado sobre los derechos y deberes de las personas refugiadas, migrantes y apátridas; y promover acciones y coordinar iniciativas de atención y defensa, con el objetivo de asegurar su inserción en las políticas públicas, a fin de ayudarlos.

Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher - DEAM

son unidades especializadas de la Policía Civil para ayudar a las mujeres en situaciones de violencia. Sus actividades son preventivas y represivas, y deben basarse en el respeto de los derechos humanos y los principios del Estado de

derecho democrático. Con la promulgación de la Ley Maria da Penha, las DEAM realizarán nuevas funciones que incluyen, por ejemplo, el envío de medidas de protección urgentes al juez dentro de las 48 horas.

Gobierno del Estado

Rama ejecutiva estatal / departamental responsable de la gestión e implementación de políticas públicas.

Ministerio Público del Trabajo

un organismo que tiene autonomía funcional, administrativa y financiera, su tarea es supervisar el cumplimiento de la legislación laboral cuando existe un interés público, buscando regularizar y mediar las relaciones entre quienes emplean y las personas empleadas.

Mundo del trabajo

No se limita al lugar de trabajo, sino que también incluye, por ejemplo, los viajes diarios y el alojamiento provisto por el empleador. También puede incluir el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La OIT aprobó en junio el convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso - que tiene como objetivo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Secretaría de Estado de Derechos Humanos, Asistencia Social y Trabajo

el poder ejecutivo estatal / departamental, cuya función es desarrollar acciones enfocadas en las políticas públicas de asistencia social, protección al consumidor, trabajo y ciudadanía. Articula con otras políticas públicas, a nivel federal, estatal y municipal y la sociedad civil.

Violencias de género

Corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Aunque no existe una definición universal, tomamos como base la definición de C. Amorós: *A lo largo de la historia, las distintas formas de violencia se han manifestado en las sociedades como producto de la dominación que determinados sectores o grupos ejercen sobre otros. En este contexto, la violencia de género es un mecanismo social clave para perpetuar la subordinación de las mujeres, puesto que, debido a que el poder se considera patrimonio genérico de*

los varones, la hegemonía masculina se basa en el control social de lo femenino.

Violencia y acoso¹⁷

La violencia y el acoso se deben ver como una serie de conductas y prácticas inaceptables que pueden provocar daños o sufrimientos físicos, psicológicos o sexuales. La violencia y el acoso pueden incluir: asalto y violencia física y sexual, amenazas verbales o no verbales y comportamientos abusivos, acoso moral o psicológico, acoso o atentado con el objetivo de degradar, avergonzar, humillar o abusar de una persona. La discriminación puede ocurrir debido al género, etnia, idioma, clase, etc. de una persona.

17. El término «violencia» fue sustituido posteriormente por «violencia y acoso» en el Convenio 190 con la finalidad de «asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables». OIT 2018, “Informe V OIT, Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”



