

Declaración de las Organizaciones Feministas, de Mujeres y Sindicalistas de la Región Centroamericana para fortalecer la agenda frente a la Salud y Seguridad en el Trabajo

**San Salvador, El Salvador
16 de noviembre de 2018**

Reunidas integrantes de las organizaciones feministas, de mujeres y sindicalistas de Centroamérica, en San Salvador del 14 al 16 de noviembre de 2018, con la finalidad de visibilizar y colocar en la agenda pública la violencia laboral y su impacto en la salud y seguridad en el trabajo, en la región centroamericana, para identificar estrategias que contribuyan a enfrentarla:

Reconocemos que la globalización como fenómeno económico ha conducido a la concentración de la riqueza, incremento de los niveles de pobreza y desempleo, así como el deterioro de las condiciones de trabajo que provocan: flexibilización laboral sin prestaciones, sobreexplotación de las mujeres trabajadoras (maquila), aumento en cuanto a riesgos profesionales y psicosociales, y finalmente el quebranto de instituciones referido a la privatización de los sistemas de salud y seguridad social, con un profundo impacto sobre la vida, salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Reconocemos que la llamada “*revolución industrial 4.0*”, generada por la robotización y automatización de los procesos productivos, ha multiplicado la potencialidad de la producción con poca intervención de la fuerza de trabajo, lo cual permite producir más sin la presencia de personas trabajadoras. La revolución 4.0 modifica las relaciones y condiciones de trabajo, lo cual trae consecuencias en las medidas de prevención y protección en la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Reconocemos las graves consecuencias que tienen los riesgos profesionales (accidentes y enfermedades laborales), cuyas estimaciones, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresan que cada año en los lugares de trabajo se producen 2.3 millones de muertes y 300 millones de accidentes con lesiones, en donde las cifras de indemnización indican que aproximadamente el 4% del PIB del mundo asciende el costo de las enfermedades, a través de ausencias del trabajo, tratamientos de enfermedades, incapacidad y prestaciones de sobrevivientes.

Reconocemos, que la discriminación, el acoso laboral, acoso sexual y la doble presencia especialmente para las mujeres trabajadoras son riesgos laborales específicos determinantes en las mujeres trabajadoras. Sólo en El Salvador, se registran 1,721¹ hechos constitutivos del delito de Expresiones de Violencia contra la Mujer, el cual sanciona dentro de otras conductas: “*c) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de*

¹ Informe Semestral de “Hechos de Violencia Contra las Mujeres en El Salvador”, Enero-Junio 2018, MJSP-DIGESTYC, disponible en: http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/docs/Informe_Semestral_HVCM_2018.pdf

*participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley*², pero además según la Encuesta Nacional de Violencia contra la Mujer 2017, el 89.9% de las mujeres encuestadas mayores de 15 años, en ese mismo año fueron víctimas de violencia laboral en el lugar donde realizan su trabajo y que dicha violencia fue ejercida en un 36.9% por sus compañeros de trabajo, y un 21.7% por los empleadores, a lo largo de su vida.

Reconocemos que la salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género permite identificar que hombres y mujeres están expuestos a diferentes riesgos laborales, lo cual conlleva a un abordaje diferenciado a partir de sus necesidades, tomando en cuenta parámetros de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral, que la creación y promoción de políticas públicas que fortalezcan la seguridad y salud en el trabajo tienen un impacto positivo en la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo, así como en el desarrollo económico y social de los países.

Recordando, los compromisos de los Estados en la región que, según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, “todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna”. (Art. 2)³, que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem Do Pará”, obliga a los Estados Parte a “actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres” (Art. 7.b.)⁴, que el Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo, mandata “*El sistema de inspección estará encargado de: velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión*”. (Art. 3.1)⁵

DEMANDAMOS A LOS ESTADOS DE LA REGIÓN CENTROAMERICANOS:

1. Exigir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mayor celeridad en la creación de un convenio internacional y recomendación que garanticen *el derecho de toda persona a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de cualquier forma de violencia*, en el cual se incluyan: la prohibición de todas las formas de violencia en el mundo del trabajo, la inclusión de la erradicación de la violencia laboral en las políticas públicas, estrategias de prevención, establecimiento de mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento, vías de recurso y de reparación, así como apoyo para las víctimas y sanciones contra las personas autoras de los actos de violencia laboral; además de ello, empezar a trabajar para que la violencia laboral sea un riesgo de trabajo

² Decreto Legislativo Número 520, del 25 de noviembre de 2010, publicado en el Diario Oficial Número 2, tomo 390 de fecha 04 de enero de 2011

³ Decreto Legislativo Número 254, del 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial Número 82, tomo 387 de fecha 05 de mayo de 2010.

⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem Do Pará”, del 14 de agosto de 1995, publicado en Diario Oficial Número 173, tomo 328 de fecha 20 de septiembre de 1995.

⁵ Convenio número 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo, del año 1947 y con fecha de entrada en vigencia 15 de junio de 1995.

2. Fortalecer los mecanismos de vigilancia y monitoreo de cumplimiento de los derechos humanos laborales incluyendo los penales, como los sistemas de inspección de los ministerios de trabajo, incluyendo mecanismos que garanticen la correcta aplicación de la ley, normativas, lineamientos y capacidades instaladas en su personal, para mejorar la detección y registro de todas las formas de violencia y discriminación y sancionar las infracciones cometidas por las empresas.
3. Generar espacios de diálogo tripartito para definir y acordar mejoras en las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila y en general de todas las trabajadoras centroamericanas, principalmente en la prevención de riesgos psicosociales, medidas para conciliar la vida familiar con la vida laboral, y erradicar los obstáculos para que accedan al empleo, que exista una mayor movilidad vertical, así como la formación y orientación profesional.
4. Cumplimiento al derecho a la sindicalización, así como promover la organización sindical, aplicando sanciones a todas las formas de discriminación contra las mujeres que muestren interés en organizarse en dichas estructuras.
5. Desarrollar políticas integrales para garantizar la corresponsabilidad social en el cuidado de la vida, rompiendo los roles tradicionales que conminan a las mujeres a asumir las responsabilidades familiares como tarea exclusiva. El Estado debe intervenir en solucionar la prestación de estas funciones sociales que realizan las mujeres.
6. Garantizar a las mujeres que desempeñan empleos precarios, acceso universal a servicios de salud y seguridad social entre otras prestaciones.
7. Garantizar el ejercicio de la participación activa a las organizaciones feministas y de mujeres en toda su diversidad como un derecho humano, y concretizar su participación en las políticas de trabajo y con el establecimiento de mecanismos para la contraloría social que permita contar con información en relación a las medidas que los Estados adoptan para eliminar la violencia y discriminación laboral.

Adoptado en la ciudad de San Salvador, El Salvador, a los quince días del mes de noviembre de dos mil dieciocho.