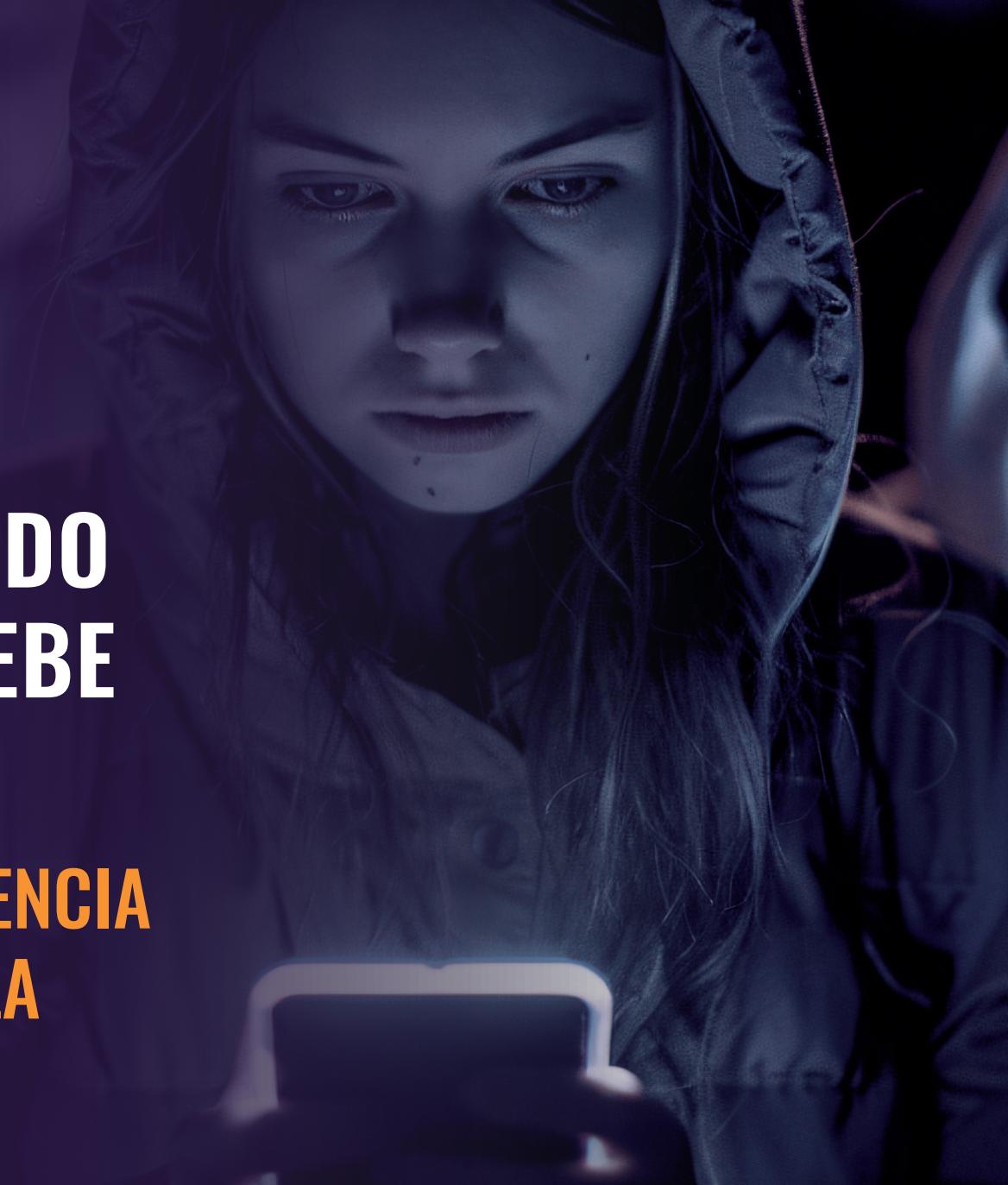


TFGBV

**DIGITAL O FÍSICO – TODO
LUGAR DE TRABAJO DEBE
SER SEGURO**

**SINDICATOS CONTRA LA VIOLENCIA
DE GÉNERO FACILITADA POR LA
TECNOLOGÍA**

#16DAYS #TFGBV



LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SON UNA REALIDAD COTIDIANA PARA MUCHAS PERSONAS TRABAJADORAS. LA TECNOLOGÍA ESTÁ AGRAVANDO AÚN MÁS ESTA SITUACIÓN.

El Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union, a través de la campaña **Breaking the Circle** y su permanente labor de incidencia para la adopción e implementación del Convenio 190 de la OIT, trabaja para eliminar las normas sociales y de género perjudiciales que perpetúan la desigualdad y la violencia, y para prevenir la violencia de género en el mundo del trabajo mediante políticas y estrategias eficaces.

La tecnología y las plataformas digitales deberían utilizarse para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, pero **un estudio reciente de UNI Global Union muestra que las nuevas tecnologías pueden agravar de forma significativa la violencia de género, tanto en el trabajo como fuera de él.**

Los sindicatos desempeñan un papel esencial para enfrentar la violencia y el acoso en línea que sufren las mujeres en su entorno laboral.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA?

La violencia de género facilitada por la tecnología es un acto de violencia perpetrado por una o más personas, cometido, asistido, agravado o amplificado total o parcialmente mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación o medios digitales, contra una persona por razón de su género.¹

Aunque la violencia de género facilitada por la tecnología (TFGBV su abreviatura en inglés) es un fenómeno reciente, sus raíces se encuentran en normas sociales y de género profundamente arraigadas. Puede manifestarse de múltiples formas y formar parte de un continuo de violencia, es decir, un patrón de abusos cometidos tanto en línea como fuera de línea.

**Esto nos obliga a defender y garantizar los derechos
de las trabajadoras en TODOS LOS ESPACIOS.**

¹ UNFPA. 2021. Violencia basada en el género facilitada por la tecnología: Hacer que todos los espacios sean seguros. Nueva York : UNFPA. Disponible en: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA-TFGBV-ESP.pdf> Esto también significa que las mujeres, las niñas y las comunidades LGBTQ+ pueden ser atacadas como grupos.

La violencia de género facilitada por la tecnología es particularmente difícil de abordar porque:

- Puede perpetrarse de forma anónima.
- Puede ocurrir a distancia.
- Es accesible y económica para los agresores.
- Puede automatizarse.
- Sus efectos pueden ser continuos y ampliamente difundidos.
- Puede organizarse colectivamente.
- A menudo queda impune por falta de marcos legales adecuados.
- El contenido relacionado con violencia de género facilitada por la tecnología es difícil de eliminar, lo que genera persistencia y revictimización.
- Este fenómeno puede contribuir a la normalización de la violencia contra las mujeres y las niñas, ya que se percibe como menos grave en comparación con otras formas de violencia.
- Se manifiesta en cualquier espacio donde haya teléfonos, correos, redes sociales, casas inteligentes, GPS, dispositivos de grabación, etc.

CON LA APARICIÓN DE NUEVOS ESPACIOS DIGITALES, SURGEN NUEVAS FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA.

Al mismo tiempo, tecnologías más antiguas se usan para formas nuevas de violencia,

por ejemplo, mediante transferencias bancarias en línea, para enviar mensajes de acoso en situaciones de violencia doméstica a las sobrevivientes.

Eso significa que la violencia doméstica, ya reconocida como un problema relacionado con el trabajo, se vuelve omnipresente y afecta todas las esferas de la vida de las mujeres.

FORMAS DE VIOLENCIA FACILITADA POR LA TECNOLOGIA

Las formas de violencia facilitada por la tecnología son innumerables y siguen creciendo. En muchos casos, se experimentan varias formas de violencia en línea simultáneamente.

Las más comunes son:

- Acoso sexual y de género en línea.
- Ciberacoso / ciberpersecución.
- Abuso basado en imágenes, incluida la difusión no consentida de imágenes íntimas, los deepfakes o el envío no solicitado de imágenes de genitales a otra persona.
- Abuso sexual facilitado por la tecnología, como la sextorsión (extorsión mediante la amenaza de publicar información, fotos o videos de carácter sexual).
- Doxing (publicación de información personal privada que permite la localización física de la persona o que busca socavar su reputación o credibilidad).

- Hacking (uso de tecnología para obtener acceso ilegal o no autorizado a sistemas o recursos con el fin de adquirir información personal, alterar o modificar datos, difamar o desacreditar a la sobreviviente y/o ejercer violencia contra organizaciones de mujeres).
- Suplantación de identidad.
- Rastreo o localización de víctimas mediante herramientas digitales para perpetrar la violencia.
- Discursos de odio.
- Difamación.
- Limitar o controlar el uso de la tecnología de la sobreviviente (especialmente en situaciones de violencia doméstica, los agresores pueden utilizar la tecnología para ejercer abuso y control sobre la sobreviviente, rastreando, monitoreando o restringiendo sus movimientos, comunicaciones y actividades; por ejemplo, obligando a la persona a entregar sus contraseñas, accediendo sin autorización a sus cuentas en línea, limitando su uso de dispositivos tecnológicos mediante el control digital o físico del acceso a dispositivos o cuentas, y revisando los dispositivos de la sobreviviente).

CÓMO AFECTA LA VIOLENCIA DE GÉNERO FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

A menudo considerada una forma “menos grave” de violencia, la violencia de género facilitada por la tecnología tiene, sin embargo, consecuencias tan graves como otras violencias:

Los impactos de la violencia facilitada por la tecnología incluyen consecuencias para la salud física (enfermedades relacionadas con el estrés), consecuencias para la salud mental (sentimientos de vergüenza, estrés y miedo, pérdida de dignidad, daño a la posición social) y consecuencias financieras (asistencia legal, servicios de protección en línea, pérdida de ingresos y repercusiones profesionales).

SEGÚN UNA ENCUESTA GLOBAL REALIZADA POR UNI GLOBAL UNION (430 RESPUESTAS):

- **16.3%** sufrió violencia de género facilitada por la tecnología fuera del lugar de trabajo.
- **10.2%** la sufrió dentro del lugar de trabajo.
- **Principales agresores: supervisores, colegas, clientes y usuarios.**

Las personas trabajadoras **REPORTAN INTIMIDACIÓN, DAÑO REPUTACIONAL, ESTRÉS Y OBSTÁCULOS A UNA PARTICIPACIÓN PLENA Y SEGURA EN EL TRABAJO Y EN LA VIDA SINDICAL.**

Los datos confirman que la violencia en línea es un problema real y creciente en los lugares de trabajo y, aun cuando la violencia comienza fuera del ámbito laboral, sigue a las personas trabajadoras hasta el lugar de trabajo, con consecuencias reales.

La violencia de género facilitada por la tecnología puede afectar negativamente la capacidad de una persona para ejercer su libertad de expresión, perturbar su sensación de seguridad, violar sus derechos humanos y su privacidad, y afectar su capacidad para participar plenamente en la vida económica, social y democrática.

CÓMO ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA EN EL TRABAJO

Los sindicatos son aliados clave para garantizar que los empleadores adopten medidas eficaces. Su papel incluye: negociación, seguimiento, apoyo, formación y promoción de la igualdad. **Sin la participación sindical, muchas medidas pueden quedar solo en el papel o no brindar una protección efectiva a las personas trabajadoras.**

Los empleadores deben adoptar un enfoque integral que combine políticas internas, seguridad digital, formación, apoyo y mecanismos de denuncia.

→ **EMPLEADORES**

1. Establecer políticas claras y específicas

- Los sindicatos deben trabajar con los empleadores para subrayar la importancia de una política de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso en general, y hacia la violencia de género en particular.
- Incluir en las políticas una definición clara y una prohibición explícita de la violencia de género facilitada por la tecnología.
- Crear protocolos detallados para denunciar, investigar y sancionar la violencia facilitada por la tecnología.
- Establecer consecuencias disciplinarias claras y proporcionales

2. Crear y mantener entornos digitales seguros

Garantizar que las herramientas corporativas (correo electrónico, chats, plataformas internas) cuenten con:

- Autenticación segura y controles de acceso.
- Monitoreo del uso indebido, respetando la privacidad.
- Filtros contra contenido ofensivo.
- Configuraciones de privacidad predeterminadas y seguridad incorporada desde el diseño (privacy-by-default y security-by-design).

3. Formación y sensibilización

Proporcionar capacitación regular y continua al personal en:

- Comprender, identificar y prevenir la violencia de género facilitada por la tecnología.
- Uso responsable de la tecnología.
- Igualdad de género y conducta no discriminatoria.
- Capacitación de los mandos medios para gestionar denuncias con empatía, confidencialidad y libres de represalias.

4. Mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales

Establecer canales seguros para denunciar casos

- Garantizar la protección contra represalias para quienes denuncien o testifiquen.
- Permitir que las víctimas y los testigos estén acompañados por representantes sindicales si así lo desean.
- Ofrecer opciones para denunciar tanto interna como externamente (espacio de reunión confidencial, posibilidad de reunirse fuera del lugar de trabajo durante el horario laboral).
- Garantizar el registro sistemático de los casos y la aplicación de sanciones en caso de conductas inapropiadas.

5. Proteger a las sobrevivientes

- Garantizar el derecho de las personas empleadas a contactar al sindicato durante el horario laboral remunerado en asuntos relacionados, y a recibir asesoramiento y apoyo.
- Permitir ajustes temporales en el trabajo (cambios de horario, teletrabajo, reubicación dentro de la empresa, si fuera necesario).

- Considerar las ausencias por enfermedad u otras ausencias relacionadas con la violencia fuera de los límites habituales de ausencias por enfermedad y de los objetivos disciplinarios o de desempeño asociados.
- Proteger los salarios reales cuando la violencia o el acoso asociados afecten el cumplimiento de los objetivos de desempeño.
- Proporcionar apoyo para conservar evidencia digital y orientación sobre seguridad en línea.
- Brindar apoyo a las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo para garantizar su seguridad y bienestar, y para ayudarlas a superar la dependencia económica.

6. Control del uso de dispositivos y redes del empleador

Establecer políticas claras sobre:

- El uso adecuado de los dispositivos de trabajo.
- La prohibición de spyware, la vigilancia no autorizada o la difusión de contenido privado.

7. Evaluación continua

- Se alienta a los sindicatos a abogar por que los empleadores realicen evaluaciones de riesgos sensibles al género. Estas evaluaciones deben abordar cómo la violencia y el acoso afectan de manera específica a las personas trabajadoras según el género, incluidas las formas de abuso habilitadas por la tecnología.
- Realizar evaluaciones periódicas de los riesgos de violencia de género.
- Actualizar los protocolos a medida que evolucionan las tecnologías y surgen nuevas formas de agresión.

→ SINDICATOS

1. Negociar y hacer cumplir la protección

- Negociar políticas integrales en el lugar de trabajo y abordar la violencia de género facilitada por la tecnología mediante convenios colectivos.
- Abogar por la plena implementación del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206.
- Establecer políticas de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia de género.
- Garantizar que la dimensión de género esté integrada en todas las negociaciones colectivas. La participación de mujeres en los equipos negociadores es fundamental para ello.
- Incluir la violencia doméstica como un asunto laboral, que puede agravarse mediante el uso de tecnología.

2. Representación y defensa de las personas trabajadoras

- Brindar apoyo, asesoramiento y representación a las personas trabajadoras que sufren violencia o acoso de género, ciberacoso, cyberstalking, sextorsión, difusión no consentida de contenidos, etc.
- Garantizar que los procedimientos internos sean justos, transparentes y respeten los derechos laborales (tanto en los lugares de trabajo como dentro del propio sindicato).
- Asegurar que no haya presión, represalias ni revictimización durante el proceso de denuncia.

3. Fortalecer capacidades y sensibilizar

- Impartir formación y talleres para ayudar a las personas trabajadoras y a sus representantes a reconocer y responder a la violencia de género facilitada por la tecnología.
- Formar a delegados y representantes sindicales en enfoques informados por el trauma y en comunicación digital segura.
- Llevar a cabo campañas digitales para sensibilizar sobre las formas de violencia de género en línea y fuera de línea.

4. Proveer sistemas de apoyo

- Establecer líneas de asesoramiento confidenciales, redes de derivación y apoyo en salud mental para las sobrevivientes.
- Garantizar protección sin temor a represalias, con especial atención a mujeres, personas jóvenes, personas LGBTQ+ y trabajadoras/es altamente conectados digitalmente.
- Hacer campaña por cambios sistémicos.
- Hacer campaña para que los espacios digitales se incluyan en los estándares de seguridad en el trabajo.
- Abogar por una mayor responsabilidad digital, protecciones legales y regulaciones más sólidas para abordar la violencia en línea.
- Promover el uso responsable de las plataformas digitales y la protección de los datos personales.

5. Supervisar la implementación de las políticas

- Garantizar que las políticas no sean solo formales, sino también efectivas y respetuosas de los derechos laborales y digitales.
- Generar evaluaciones de riesgos sensibles al género, identificando situaciones de trabajo específicas más propensas a la violencia de género y a las nuevas formas de violencia de género facilitada por la tecnología.
- Identificar y corregir posibles sesgos cuando los empleadores implementen sistemas de IA o vigilancia digital.
- Reportar las violaciones a los inspectores de trabajo o a las autoridades especializadas.

PRINCIPIOS RECTORES

para prevenir y eliminar la
violencia basada en el género:

Tolerancia cero ante cualquier forma de violencia de género.

Confidencialidad, protección de los datos personales y de la privacidad.

NO revictimización durante el proceso de denuncia y respuesta.

Perspectiva de género en todas las etapas.

Colaboración y responsabilidad compartida entre empleadores y sindicatos.

Derecho de la víctima a una **reparación integral**.