



Consejo de Administración

328.ª reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016

GB.328/INS/17/5

Sección Institucional

INS

Fecha: 25 de octubre de 2016

Original: inglés

DECIMOSÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Finalidad del documento

En el presente documento se ofrece información acerca de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, celebrada en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016. En el anexo I se recogen las conclusiones adoptadas en la reunión.

Se invita al Consejo de Administración a tomar medidas con arreglo al proyecto de decisión que figura en el párrafo 12 del presente documento.

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: En las conclusiones de la reunión se brindan orientaciones a partir de las cuales el Consejo de Administración examinará los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 12.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: GB.325/PV, GB.326/INS/17.

Antecedentes

1. En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración decidió «inscribir en el orden del día de la 107.^a reunión (junio de 2018) de la Conferencia un punto sobre «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» con miras a la elaboración de normas y «convocar una reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría, en su 328.^a reunión (noviembre de 2016), los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos»¹. En su 326.^a reunión (marzo de 2016), el Consejo de Administración aprobó el siguiente orden del día²:
 - examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos;
 - examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista;
 - examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en los trabajadores y las empresas, particularmente en el bienestar y la productividad de los trabajadores y en los resultados de las empresas;
 - definir los grupos de trabajadores, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia;
 - examinar las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales, y
 - en función de los elementos que anteceden, facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018. En esas pautas cabría incluir la definición de las formas de violencia que merezcan una atención y la adopción de medidas prioritarias.
2. La Reunión tripartita de expertos se celebró del 3 al 6 de octubre de 2016 y estuvo dirigida por una presidenta independiente, la Sra. Janine Pitt (Australia). Los expertos designados por los gobiernos procedían de la Argentina, Australia, Bélgica, Canadá, India, Rwanda, Sudáfrica y Suecia. Ejercieron la vicepresidencia el Sr. Kris de Meester (experto empleador de Bélgica) y la Sra. Catelene Passchier (experta trabajadora de los Países Bajos). Asimismo, asistieron en calidad de observadores algunos gobiernos, la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Sindical Internacional, organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales no gubernamentales.
3. De acuerdo con el orden del día aprobado, la Oficina elaboró un informe de referencia³ a partir de investigaciones sobre medidas contra la discriminación y de igualdad, seguridad y

¹ Documento GB.325/PV, párrafo 33, apartados *a*) y *b*).

² Documento GB.326/INS/17, párrafos 7 y 8. El Consejo de Administración decidió además que en la reunión de expertos participarían ocho expertos gubernamentales, ocho expertos empleadores y ocho expertos trabajadores (párrafos 5 y 6).

³ OIT: *Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra, 2016 ([MEVWM/2016](#)).

salud en el trabajo y a partir de análisis comparativos de reglamentos nacionales, regionales e internacionales.

Presentación resumida de la Reunión

4. Expertos gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores participaron en una intensa y amplia discusión sobre la naturaleza de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, en la que examinaron sus causas, componentes, efectos y las medidas que es necesario adoptar al respecto. Los expertos subrayaron que la violencia es incompatible con el trabajo decente y que no puede considerarse como «un elemento inherente al trabajo». Sin dejar de reconocer que es necesario mejorar la calidad de los datos y, en particular, su comparabilidad, los participantes en la reunión convinieron en que existen pruebas contundentes que demuestran que la violencia y el acoso contra los trabajadores y otras personas siguen siendo prácticas comunes en el mundo del trabajo.
5. Los expertos convinieron asimismo en que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen efectos devastadores en las personas y las comunidades así como en la productividad y en el prestigio de la empresa.
6. Los expertos elaboraron un minucioso repertorio de factores de riesgo de violencia en el mundo del trabajo. La violencia puede afectar a cualquiera, tanto a trabajadores como a empleadores y a otras personas. También examinaron el modo en que la violencia afecta de manera desproporcionada a grupos específicos y las condiciones en que es más probable que se produzca.
7. Los expertos señalaron que la terminología puede variar de unos países a otros, pero la formulación «violencia y acoso» es útil para denominar una serie continuada de comportamientos y prácticas inaceptables que pueden producir daños o sufrimiento físico, psicológico o sexual. En ese contexto, se prestó especial atención a la violencia de género. Convinieron en la importancia de distinguir las distintas formas de violencia y acoso y de comprender el contexto en que se producen, en la medida en que la respuesta a las mismas variará en consecuencia. Sugirieron que, para avanzar en la discusión, se considere la posibilidad de utilizar el concepto más amplio de «violencia y acoso» en lugar de utilizar únicamente el de «violencia», a fin de que la diversidad de comportamientos inaceptables que se está contemplando se comprenda y aborde adecuadamente. Así, se invita al Consejo de Administración a que adopte una decisión sobre la posible sustitución del término «violencia» por el de «violencia y acoso» en el título del punto inscrito en el orden del día de la 107.^a reunión de la Conferencia (2018).
8. Se llegó a un consenso tripartito sobre la apremiante necesidad de adoptar un enfoque integrado de prevención y lucha contra la violencia. En lo que respecta al alcance de dicho enfoque, las medidas contra la violencia deberían abarcar a todos los actores del mundo del trabajo, teniendo en cuenta que dicho ámbito no incluye únicamente los lugares de trabajo propiamente dichos, sino también los desplazamientos, los actos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, el teletrabajo y, en algunos casos, el domicilio. Los expertos citaron muchos ejemplos de medidas reglamentarias eficaces contra la violencia, como puedan ser leyes innovadoras contra la discriminación y de seguridad y salud en el trabajo (SST), acuerdos colectivos e iniciativas voluntarias. Entre dichas medidas, elaboradas en los lugares de trabajo y a nivel sectorial, regional, nacional y mundial, figuran las siguientes: formación entre pares dirigida a mujeres trabajadoras para prevenir el acoso sexual; formación de representantes en materia de SST para que puedan intervenir en la prevención de la violencia; acuerdos colectivos complementados con medidas de protección y rehabilitación para trabajadores que han sido objeto de actos de violencia, incluida la violencia doméstica; inspecciones de trabajo destinadas a proteger contra la agresión a todas

las personas en el lugar de trabajo; convenios sectoriales que incluyan la implantación de centros de llamadas operativos las 24 horas del día a los que los trabajadores puedan dirigirse para denunciar actos de violencia, y acuerdos marco mundiales sobre el acoso sexual.

9. Los expertos señalaron también que algunas de las normas internacionales del trabajo vigentes brindan protección contra determinadas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo y/o a determinados grupos de trabajadores ⁴. En otras normas, si bien no se menciona el término de «violencia» expresamente, se establecen los elementos esenciales de un marco regulatorio ⁵. Sin embargo, en tales instrumentos no se definen los términos de «violencia» y «acoso», no se brinda orientación sobre cómo tratar las diversas formas en que pueden manifestarse ni se tiene en cuenta a todos los trabajadores, y carecen, además, de un enfoque integrado, que es indispensable para luchar eficazmente contra la violencia y el acoso en todo el mundo. Por ello, los expertos convinieron en que era necesario establecer uno o varios instrumentos nuevos, específicos y suficientemente flexibles para tener en cuenta realidades socioeconómicas, empresas, formas de violencia y contextos de muy diversa índole.
10. Tras esa amplia discusión, los participantes en la reunión adoptaron por unanimidad una serie de conclusiones que se recoge en el anexo I. Antes de la 329.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2017) se elaborará un informe detallado de la discusión.
11. Como resultado de la Reunión, se propone que el Consejo de Administración apruebe un programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias de la primera discusión de este punto inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia, de conformidad con el artículo 39, 5), del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo ⁶. Aunque el punto ha sido inscrito en el orden del día con más de dieciocho meses de antelación a la apertura de la reunión en que se celebrará la primera discusión, debido a la fecha de la Reunión de expertos convocada por el Consejo de Administración para asesorar acerca de la preparación de la primera discusión, a la Oficina le ha resultado prácticamente imposible seguir el calendario habitual de los informes preparatorios previsto en el artículo 39 del Reglamento.

Proyecto de decisión

12. El Consejo de Administración:

- a) *pide a la Oficina que prepare la primera discusión de los posibles instrumentos sobre violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo que se celebrará en la 107.^a reunión de la Conferencia*

⁴ Véanse, por ejemplo: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006); Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

⁵ Véanse, por ejemplo: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

⁶ Véase el anexo II.

(2018), teniendo en cuenta las orientaciones brindadas en las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3 a 6 de octubre de 2016) así como la orientación brindada por el Consejo de Administración;

- b) decide sustituir el término «violencia» por el de «violencia y acoso» en el título del punto inscrito en el orden del día de la 107.^a reunión de la Conferencia (2018), y*
- c) aprueba un programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias de la primera discusión del punto del orden del día que se expone en el anexo II.*

Anexo I

Conclusiones adoptadas por la Reunión

Contexto

En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración decidió «inscribir en el orden del día de la 107.^a reunión (junio de 2018) de la Conferencia un punto sobre ‘La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo’ con miras a la elaboración de normas» y «convocar una Reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328.^a reunión (noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos».

El Consejo de Administración aprobó el siguiente orden del día para la Reunión de expertos: examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos; examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista; examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en los trabajadores y las empresas, particularmente en el bienestar y la productividad de los trabajadores y en los resultados de las empresas; definir los grupos de trabajadores, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia; examinar las medidas destinadas a prevenir y afrontar la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales y, en función de los elementos que anteceden, facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018. En esas pautas cabría incluir la identificación de las formas de violencia que merezcan una atención prioritaria y las respuestas para cada caso.

Los expertos se reunieron en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016.

Introducción

1. Recordando la Declaración de Filadelfia (1944), en la que se afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, los expertos están de acuerdo en que la violencia es incompatible con el trabajo decente, es inaceptable y debe afrontarse. Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho.
2. Habida cuenta de la importancia que reviste la cuestión, pueden y deberían redoblarse los esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia en el mundo del trabajo. A pesar de las medidas adoptadas hasta la fecha por los mandantes de la OIT, un volumen considerable de

pruebas indica que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo persisten contra los trabajadores y otras personas, tales como los solicitantes de empleo y quienes están en período de prácticas. Los expertos están de acuerdo en la necesidad de abordar la cuestión con carácter urgente. El alcance de dichas medidas debería cubrir a todos los actores en el mundo del trabajo. Es preciso examinar específicamente las dimensiones de género de la violencia.

Entender qué es violencia en el mundo del trabajo

3. Es necesario intensificar los esfuerzos para tratar las diversas manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo. Si bien la terminología puede variar entre los diversos países, el rubro de «violencia y acoso» incluye un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales. Es necesario prestar particular atención a la violencia de género. El uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación.
4. La violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal.
5. Se considera que el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores.
6. La violencia doméstica y otras formas de violencia y acoso son pertinentes para el mundo del trabajo cuando tienen un impacto en el lugar de trabajo.
7. La manifestación de la violencia y el acoso puede ser un evento puntual o recurrente, y la naturaleza y el impacto de dicha conducta son criterios fundamentales para determinar si la misma puede calificarse de violencia y acoso.
8. Los expertos convienen en la importancia que reviste distinguir entre las diversas formas de violencia y acoso y el contexto en el que éstas se producen, ya que tal vez se necesiten diferentes respuestas.

Factores de riesgo para la violencia en el mundo del trabajo

9. La manifestación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele reflejar la violencia en el conjunto de la sociedad y, para prevenir y afrontar estas conductas, es necesario comprender las situaciones en las que se encuentran los propios trabajadores, y el modo en que esto puede aumentar el riesgo de que se produzcan. Entre las circunstancias que, por sí solas o de manera combinada, pueden exponer a los trabajadores a la violencia y al acoso se encuentran las siguientes:
 - a) trabajar en contacto con el público;
 - b) trabajar con personas en situación difícil;
 - c) trabajar con objetos de valor;

- d) trabajar en situaciones en las que los trabajadores no están cubiertos o amparados en absoluto, o de manera apropiada, por la legislación laboral y la protección social;
 - e) trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal pueden redundar en largas esperas y frustración);
 - f) trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno);
 - g) trabajar solo o en un aislamiento relativo o en lugares remotos;
 - h) trabajar en espacios íntimos y en hogares privados;
 - i) tener poder para denegar la prestación de servicios, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de quienes demandan dichos servicios;
 - j) trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y de emergencia, y
 - k) elevadas tasas de desempleo.
- 10.** La gestión inadecuada de los recursos humanos; la mala organización del trabajo, incluida la falta de normas y responsabilidades claras; la asignación inadecuada de tareas; el establecimiento de objetivos de producción poco realistas; una comunicación deficiente; unas malas relaciones de trabajo y unas prácticas discriminatorias también se consideran factores que pueden incrementar el riesgo de violencia y acoso.
- 11.** El objetivo debería ser el principio de tolerancia cero. La violencia y el acoso no deberían considerarse «parte del trabajo», como sucede con demasiada frecuencia en el caso de los docentes y de los trabajadores de la salud y el transporte, entre otros, teniendo en cuenta que, en algunas ocupaciones, como la policía, las fuerzas armadas y los servicios de emergencia, hacer frente a la violencia forma parte integrante del trabajo. Además, los trabajadores, en particular las mujeres, están en riesgo cuando se espera que presten servicios sexuales o que sean objeto de acoso a cambio de conseguir un trabajo o una promoción, con el fin de mantener un empleo o para acceder a su salario.
- 12.** La manifestación de la violencia y el acoso puede afectar potencialmente a cualquier persona, pero su impacto es desproporcionado sobre grupos específicos, cuando se dan ciertas condiciones. Unas relaciones de poder desequilibradas, también por motivos de género, raza y origen étnico, origen social, educación y pobreza, pueden conducir a la violencia y acoso. La discriminación basada en estos y otros motivos, incluyendo la discapacidad, la situación con respecto al VIH, la orientación sexual y la identidad de género, la condición de migrante y la edad, también son factores importantes. Los lugares de trabajo en los que la fuerza de trabajo está dominada por un sexo o un origen étnico determinados tal vez sean más hostiles hacia las personas que no se ajustan a los estereotipos de género predominantes o hacia quienes provienen de grupos subrepresentados. En los casos en que los motivos de discriminación se combinan, como el género y la raza o la discapacidad, el riesgo de violencia y acoso se ve exacerbado. La existencia de una cultura de impunidad es otro factor de riesgo importante.
- 13.** Los trabajadores que no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a causa del uso indebido de disposiciones contractuales que conducen al déficit de trabajo decente, incluido el recurso inapropiado al trabajo por cuenta propia, también tienen más probabilidades de estar expuestos al riesgo de violencia y acoso.

14. Las mujeres están representadas desproporcionadamente en empleos de baja remuneración, especialmente en los niveles inferiores de las cadenas de suministro, y con demasiada frecuencia son objeto de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. En los espacios públicos, los trabajadores de la economía informal pueden estar expuestos al acoso por parte de las autoridades locales. En los casos en que el hogar es el lugar de trabajo, el riesgo de acoso sexual y de otras formas de violencia y acoso puede verse exacerbado debido al aislamiento de los trabajadores y a las restricciones de acceso impuestas a los inspectores del trabajo en los lugares de trabajo no tradicionales.
15. Los mecanismos de aplicación de la ley deficientes, incluidos unos sistemas de inspección del trabajo escasamente dotados de personal, mal equipados e insuficientemente capacitados, también contribuyen a que las personas estén más expuestas a la violencia y al acoso. Los sistemas de inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en diferentes niveles no están facultados habitualmente para abordar las prácticas discriminatorias o la violencia y el acoso. La falta de mecanismos eficaces y accesibles de solución de conflictos es otro factor de riesgo.

Abordar la violencia en el mundo del trabajo

16. Los gobiernos tienen una responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso. Todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y prevenir y contrarrestar estas prácticas.
17. Se necesita un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que establezca responsabilidades claras para los empleadores en los sectores público y privado, los trabajadores y sus organizaciones respectivas y los gobiernos al hacer frente a la violencia y al acoso. Las estrategias conjuntas y la colaboración también son importantes.
18. Se necesitan uno o varios instrumentos que sean suficientemente específicos y flexibles para poder abordar las diversas realidades socioeconómicas, los distintos tipos de empresas, y las diferentes formas de violencia y de acoso, así como los contextos diferentes. Dichos instrumentos deberían poder responder asimismo a los nuevos riesgos y desafíos que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología.
19. Dado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo reflejan la violencia en la sociedad, los gobiernos, en función de las circunstancias nacionales y en consulta con los interlocutores sociales y con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas, deberían adoptar o fortalecer políticas sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. Dichas políticas deberían contemplar la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia y acoso, incluida la violencia de género, en el mundo del trabajo. Debería prestarse la debida atención a los trabajadores de la economía informal, en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
20. Es preciso asegurar la diversidad en el lugar de trabajo y adoptar políticas consistentes en materia de igualdad y no discriminación, con el fin de prevenir la violencia y el acoso.
21. La prevención y el apoyo son componentes fundamentales para actuar contra la violencia y el acoso. Al considerarse la violencia y el acoso como un continuo, la prevención debería abordar la cultura negativa en la sociedad y en el lugar de trabajo, y los riesgos psicosociales, así como la configuración del lugar de trabajo. Los sistemas de SST, tal como se mencionan en varios instrumentos de la OIT, serían útiles para hacer frente a los riesgos de violencia y

acoso, llevar a cabo una labor informativa sobre prevención y denuncia de estas prácticas, y promover una cultura de tolerancia cero de la violencia y del acoso.

22. Con el fin de que los empleadores puedan cumplir su responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, necesitan contar con instrumentos y marcos de política apropiados que les permitan adoptar medidas eficaces contra la violencia y el acoso.
23. La protección de todos contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es de vital importancia.
24. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tienen una función que desempeñar a la hora de velar por el cumplimiento de la legislación y la política, y al adoptar iniciativas proactivas. En referencia a las conclusiones de la discusión recurrente sobre la protección social (protección laboral) 2015, es necesario ampliar la cobertura de la SST y de cualquier otra protección jurídica relacionada con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, grupos y sectores excluidos, identificando y colmando las brechas. Deberían establecerse procedimientos accesibles y rápidos que tengan en cuenta los obstáculos específicos a los que se enfrentan quienes no están protegidos de manera adecuada por la legislación laboral y por otras leyes vigentes. Deberían garantizarse la privacidad y la confidencialidad de los demandantes, los testigos y los representantes sindicales, en particular en el caso de los más vulnerables a las represalias, tales como los trabajadores que viven en situación de pobreza o en los países que registran una tasa elevada de desempleo.
25. El diálogo social a todos los niveles pertinentes es importante para el establecimiento de sistemas apropiados de SST, así como para la elaboración, aplicación y supervisión de otras respuestas jurídicas y de políticas pertinentes.
26. La negociación colectiva a nivel de empresa, sectorial y nacional podría contribuir en gran medida a hacer frente a la violencia y el acoso, al igual que la aplicación y la supervisión de los convenios colectivos.
27. En los convenios colectivos se podría hacer referencia a los efectos de la violencia doméstica. El lugar de trabajo proporciona un punto de partida para mitigar estos efectos, y los empleadores pueden convertirse en aliados frente a esta forma de violencia, aunque no sean responsables de la misma. Las cláusulas podrían prever, por ejemplo, la prestación de apoyo y la concesión de licencias a las víctimas, y mecanismos para poner en contacto a las víctimas con los servicios comunitarios. En ese mismo sentido, podrían abordarse otras formas de violencia y acoso. Los acuerdos marco internacionales también pueden ser un medio para dar respuesta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidas las cadenas mundiales de suministro.
28. En los casos de violencia y acoso no sólo se necesitan medidas judiciales, administrativas y disciplinarias, sino también otros tipos de medidas correctivas. De manera análoga, es fundamental prestar apoyo a las víctimas de la violencia y del acoso, en particular para que puedan denunciar estas situaciones de forma segura y no sean víctimas de represalias.
29. Se precisan más y mejores datos sobre la naturaleza y el alcance de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo, y se invita a la Oficina a prestar asistencia en la elaboración de una metodología para mejorar la comparabilidad de los datos.

Lagunas que deben colmar el(los) nuevo(s) instrumento(s) de la OIT

30. Se han desplegado esfuerzos a nivel nacional, regional e internacional para actuar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
31. Existen lagunas en materia de gobernanza en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.
32. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), son fundamentales para que los trabajadores y los empleadores puedan crear lugares de trabajo libres de violencia y acoso.
33. Una serie de normas vigentes brindan protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo a grupos de trabajadores concretos, en particular los trabajadores domésticos, las personas indígenas, los trabajadores que viven con el VIH y el sida, y los trabajadores de la economía informal. Además, a tenor de lo dispuesto en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el acoso sexual se considera una forma de discriminación por motivo de sexo. En otros instrumentos, tales como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), si bien la violencia o el acoso no se mencionan explícitamente, se proporcionan algunos elementos útiles para cubrir los aspectos conexos de la SST y las enfermedades causadas por la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, en estos instrumentos no se define la violencia y el acoso, no se proporciona orientación sobre cómo abordar sus diversas manifestaciones y no se brinda cobertura a todos los trabajadores. Dichos instrumentos también carecen de un enfoque integrado que es esencial para dar una respuesta eficaz a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al tiempo que reconocen la necesidad de mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo vigentes, y de que existan asimismo otras medidas de diversa índole, los expertos están de acuerdo en que convendría adoptar uno o varios instrumentos nuevos. Esto podría proporcionar un entendimiento común de lo que abarca exactamente la manifestación de la violencia y el acoso, así como de las medidas necesarias para afrontarla. Los expertos indican que en el trabajo que se desarrolle en un futuro sería útil distinguir las diferentes formas de violencia y acoso y el contexto en el que éstas ocurren, ya que tal vez se necesiten diferentes respuestas. Asimismo, proponen que se considere la conveniencia de utilizar la expresión «violencia y acoso», en lugar del término «violencia» únicamente, para asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables.

Anexo II

Programa de plazos reducidos para las etapas preparatorias de la primera discusión

(artículo 39, 5), del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo)

30 de abril de 2017	Envío del informe preliminar, que contiene una reseña de la legislación y la práctica así como un cuestionario
Septiembre de 2017	Plazo para la recepción de respuestas al cuestionario
Marzo de 2018	Envío del primer informe a los gobiernos
Junio de 2018	Primera discusión en la 107. ^a reunión de la Conferencia