



Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/INF/3

Sección Institucional

INS

PARA INFORMACIÓN

Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)

Resumen: El presente documento contiene el Informe final 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.

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

Documento conexo: GB.328/INS/17/5.

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.
2. La Reunión tripartita de expertos se celebró en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016 y sus conclusiones se sometieron a examen del Consejo de Administración en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016)².
3. Sobre la base de las conclusiones de la reunión, el Consejo de Administración:
 - a) pidió a la Oficina que preparara la primera discusión de los posibles instrumentos sobre violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo que se celebraría en la 107.^a reunión de la Conferencia (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) decidió 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) aprobó 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 del documento GB.328/INS/17/5³.
4. Como se anuncia en el párrafo 10 del documento GB.328/INS/17/5, en el anexo del presente documento figura el informe detallado de la reunión.

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

² Documento GB.328/INS/17/5.

³ Documento GB.328/INS/PV/Proyecto, párrafo 357.

Anexo

Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
I. Participantes	2
II. Inauguración de la Reunión	2
Discurso de apertura de la Presidenta y elección de los Vicepresidentes	2
Presentación de la Oficina: el documento de base	2
Detalles logísticos proporcionados por la Oficina	4
III. Declaraciones inaugurales.....	4
IV. Discusión.....	11
Punto 1: Tendencias y repercusiones de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.....	11
Punto 2: Interpretación de qué ha de entenderse por «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo».....	16
Punto 3: Factores de riesgo de violencia en el mundo del trabajo.....	18
Punto 4: Estrategias eficaces para encarar el problema de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.....	22
Punto 5: Lagunas que podrían subsanarse con nuevo(s) instrumento(s) de la OIT	30
V. Examen y adopción de las conclusiones por la Reunión	35
Un continuo de violencia y acoso	35
Suficiencia de pruebas	36
Alcance: «lugar de trabajo» y «mundo del trabajo»	37
Tolerancia cero de la violencia	38
Impacto de la violencia doméstica	38
Factores de riesgo.....	39
Un enfoque integrado.....	40
Libertad sindical y negociación colectiva	40
VI. Observaciones finales	41
Anexo. Conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.....	43
Lista de participantes.....	49

Introducción

1. En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la OIT 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 orden del día siguiente²:
 - 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 en 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. A la luz del orden del día aprobado, la Oficina preparó un documento de base³, que se apoyó en investigaciones llevadas a cabo en los ámbitos de la no discriminación y la igualdad, y de la seguridad y salud en el trabajo (SST), así como en un análisis comparativo de las normas a nivel nacional, regional e internacional.
3. La Reunión tripartita de expertos se convocó ulteriormente, del 3 al 6 de octubre de 2016⁴.

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

² Documento GB.326/INS/17, párrafos 7 y 8. El Consejo de Administración también determinó 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 la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Ginebra, 2016 (documento MEVWM/2016).

⁴ Se preparó un informe abreviado para la 328.^a reunión del Consejo de Administración (documento GB.328/INS/17/5), en cuyo anexo I se presentaron las conclusiones de la Reunión, al que se hará referencia a lo largo de este informe más extenso.

I. Participantes

4. La Reunión contó con la participación de expertos designados por los Gobiernos de la Argentina, Australia, Bélgica, Canadá, India, Rwanda, Sudáfrica y Suecia. También asistieron a la misma una serie de observadores, incluidos gubernamentales, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI), organizaciones intergubernamentales y organizaciones internacionales no gubernamentales.

5. La composición de la Mesa de la Reunión fue la siguiente:

<i>Presidente independiente:</i>	Sra. Janine Pitt (Australia)
<i>Vicepresidente gubernamental:</i>	Sra. Thérèse Boutsen (experta gubernamental de Bélgica)
<i>Vicepresidente empleador:</i>	Sr. Kris de Meester (experto empleador de Bélgica)
<i>Vicepresidenta trabajadora:</i>	Sra. Catelene Passchier (experta trabajadora de los Países Bajos)

6. La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. Manuela Tomei, Directora, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY). La Secretaria General Adjunta fue la Sra. Shauna Olney, Directora, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. El Coordinador de la Reunión fue el Sr. Casper Edmonds.

II. Inauguración de la Reunión

Discurso de apertura de la Presidenta y elección de los Vicepresidentes

7. La Secretaria General inauguró la Reunión. Dio la bienvenida a los participantes y presentó a los miembros de la secretaría de la Reunión y a la Presidenta.

8. La Presidenta hizo referencia a la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia, 1944), señalando la importancia que revestía el tema de la violencia en el trabajo y el impacto negativo que tenía en el derecho de todas las personas a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Presentó los objetivos de la Reunión y el orden del día, destacando la importancia de alcanzar un consenso.

9. La Sra. Thérèse Boutsen del Grupo Gubernamental, el Sr. Kris de Meester del Grupo de los Empleadores y la Sra. Catelene Passchier del Grupo de los Trabajadores fueron nombrados Vicepresidentes de sus Grupos respectivos.

Presentación de la Oficina: el documento de base

10. La Secretaria General hizo una presentación, proporcionando una visión general del documento de base preparado para la Reunión. Comenzó señalando la importancia de centrarse en la violencia en el mundo del trabajo, porque constituía una vulneración de los derechos humanos, podía repercutir negativamente en la productividad y podía dificultar el funcionamiento eficiente de los mercados laborales.

- 11.** La Secretaria General de la Reunión señaló que en el documento de base se indicaba que no existía una definición internacionalmente aceptada de la expresión «violencia en el mundo del trabajo», pero que había muchos puntos en común en términos de esencia y de acción. En el informe, el término «violencia» se utilizaba para abarcar diversos comportamientos, gestos y acciones que causaban perjuicio a otras personas. La expresión «mundo del trabajo» no sólo hacía referencia al lugar de trabajo físico (también cuando el domicilio es el lugar de trabajo), sino al trayecto desde o hacia el trabajo, a las actividades de formación, a los eventos sociales y a la tecnología que conecta a los actores del mundo del trabajo. En el informe se detallaban varias formas de violencia, en particular la física, la psicológica y la sexual (incluido el acoso sexual). La violencia física suele ser la forma más evidente de violencia, pero la violencia psicológica es a menudo la más notificada y puede tener efectos negativos a largo plazo. Estas formas diferentes de violencia pueden considerarse violencia de género cuando están dirigidas contra una mujer o un hombre debido a su sexo, o porque no se ajustan a ciertas normas de género.
- 12.** La Secretaria General de la Reunión mencionó fuentes de violencia, descritas en el documento de base, entre las que se contaban las relaciones de poder desiguales, una gestión deficiente, una mala organización del trabajo, unas condiciones de trabajo precarias y el trabajo informal. Señaló que la normalización de la violencia y el desbordamiento de la violencia en la pareja tenían un impacto en el mundo del trabajo. Indicó asimismo que en dicho documento se mencionaba que la violencia podía ser experimentada — o cometida — por los empleadores, el personal directivo, los trabajadores o terceros, y que también podía afectar a los pasantes y aprendices que no se encuentran en una relación de trabajo. La violencia se consideraba «horizontal» o «lateral», cuando se cometía entre trabajadores o entre empleadores o cargos directivos.
- 13.** Si bien en el documento de base se indicaba que ningún grupo, sector u ocupación eran intrínsecamente vulnerables, algunos podían estar expuestos a un mayor riesgo. Ciertos sectores (por ejemplo, la salud, la educación y la hotelería) habían señalado una incidencia relativamente más alta. Esto era debido a unas relaciones de poder negativas, a la discriminación basada en la intersección de varios factores (como el género o la raza), a las circunstancias y condiciones del trabajo — como trabajar en aislamiento o realizar un trabajo nocturno — y a los riesgos psicosociales.
- 14.** La Secretaria General de la Reunión siguió proporcionando una visión general del documento de base al mencionar los principales enfoques de las respuestas normativas nacionales ante la violencia, así como los instrumentos pertinentes de la OIT. Los países estaban abordando crecientemente formas menos visibles de violencia en el mundo del trabajo (como el acoso psicológico), adoptando una perspectiva de SST y abordando la violencia desde un enfoque más amplio, por ejemplo, a través de leyes sobre la violencia contra las mujeres. Una serie de instrumentos de la OIT hacía referencia a la violencia contra ciertos grupos como parte de una protección más general, y en algunos de ellos, si bien no se mencionaba la violencia explícitamente, se proporcionaban algunos elementos para abordarla. No obstante, ninguna norma laboral internacional definía la violencia o detallaba su alcance, y persistían brechas en lo que respecta a ciertas ocupaciones y formas de violencia.
- 15.** La Secretaria General de la Reunión concluyó su visión global del documento de base señalando las brechas normativas que observaba, entre las que se contaban la falta de coherencia de las leyes; la ausencia de cobertura para los trabajadores más expuestos a la violencia; una definición demasiado restrictiva de «lugar de trabajo»; la preferencia por un enfoque de justicia penal que no es totalmente efectivo a la hora de responder al acoso sexual

y a la intimidación*; el hecho de que la protección contra la violencia no se incluya normalmente en el deber general de un empleador de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, y de que sólo un pequeño número de países consideren las consecuencias para la salud de la violencia en el lugar de trabajo, y el hecho de que las protecciones normativas carezcan de una perspectiva de género.

Detalles logísticos proporcionados por la Oficina

16. La Secretaria General Adjunta de la Reunión señaló que había un addendum de dos páginas al documento de base que contenía cinco «Puntos para la discusión» que se habían compartido anteriormente con la Reunión de expertos⁵. Estos puntos eran los siguientes:
- tendencias y repercusiones de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo;
 - interpretación de qué ha de entenderse por «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo»;
 - factores de riesgo de violencia en el mundo del trabajo;
 - estrategias eficaces para encarar el problema de la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo, y
 - lagunas que podrían subsanarse con nuevo(s) instrumento(s) de la OIT.
17. La Secretaria General Adjunta de la Reunión explicó que, en el addendum, cada uno de los «Puntos para la discusión» iba seguido de información inicial y de preguntas encaminadas a facilitar el debate, pero que éstas no eran exhaustivas ni obligatorias. Los expertos adoptaron los cinco puntos, acordando utilizarlos como un marco para su discusión.
18. El Coordinador de la Reunión proporcionó una visión general del plan de trabajo provisional. La Reunión tendría lugar durante cuatro días, y se celebrarían sesiones de mañana, tarde y noche si fuera necesario. Los expertos adoptaron el plan de trabajo completo.
19. La Presidenta señaló que los observadores no tenían derecho a intervenir durante la Reunión, salvo durante las sesiones de apertura, y los expertos gubernamentales, empleadores y trabajadores expresaron su acuerdo. Sin embargo, explicó que esto no debería considerarse un precedente para las futuras reuniones.

III. Declaraciones inaugurales

20. El Vicepresidente empleador, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, comenzó su declaración señalando que la violencia en el lugar de trabajo era un problema importante para la sociedad. Lo describió como una cuestión moral, y como una cuestión de seguridad, estabilidad, salud pública y derechos humanos, y añadió que afectaba a la productividad. En

* Los términos *bullying* y *mobbing* son utilizados en muchos países si bien no existe acuerdo sobre el significado de los mismos. Además, es importante reconocer la existencia de matices y variedades en el uso de estos mismos términos. Por todo ello, y reconociendo que hay varias traducciones posibles de los términos en cuestión, en el presente informe se utilizará el término intimidación para referirse a *bullying* y acoso moral para referirse a *mobbing*.

⁵ Documento MEVWM/2016/1.

su opinión, la Reunión de expertos brindaba una oportunidad para promover un enfoque de prevención y para introducir medidas de mitigación. A fin de que la Reunión fuera efectiva, era importante establecer unos límites claros en lo que respecta a qué se entendía por violencia en el trabajo, y reflexionar sobre formas de prevenirla y mitigarla.

21. El Vicepresidente empleador hizo referencia al documento de base, en el que se indicaba que, en la actualidad, no existía una definición universalmente aceptada del término «violencia». No obstante, consideraba que este documento promovía un amplio entendimiento común «ideal» de violencia, sin proporcionar pruebas de apoyo universal. Sin embargo, señaló que si no se definía y determinaba el alcance del término de una manera adecuada, se corría el riesgo de incluir los muy diversos comportamientos más allá de la violencia física, lo que podría conducir a que se diluyera el término y a que se incluyeran otras formas de conducta que requerían soluciones diferentes.
22. El Vicepresidente empleador añadió que, tal como se detallaba en el documento de base, existían dificultades al comparar los datos sobre la violencia en el trabajo entre los diversos países. Sin embargo, sostuvo que la violencia podía prevenirse, aunque no se dispusiera de datos.
23. El Vicepresidente empleador afirmó que diferentes formas de comportamiento requerían distintos enfoques y medidas. Estimaba que distinguir entre estos distintos comportamientos estaba más en consonancia con los convenios de la OIT existentes, y con otros instrumentos como el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado en 2007 por los interlocutores sociales europeos. También hizo referencia al *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2004), en el que se proporciona una definición de violencia en el lugar de trabajo para esos sectores específicos. Al mismo tiempo, reconoció que el repertorio de recomendaciones prácticas no era lo que él entendía por el «Santo Grial» en términos de responder a la violencia en el mundo del trabajo.
24. El Vicepresidente empleador presentó los siguientes mensajes clave de los empleadores: la violencia en el lugar de trabajo era inaceptable, y aunque se habían realizado algunos progresos, concretamente en lo que respecta a la violencia de género, quedaba mucho camino por recorrer. Dado que la violencia en el trabajo reflejaba la violencia en la sociedad, los gobiernos tenían la responsabilidad de promover un entorno general de no tolerancia de la violencia, que apoyaría los esfuerzos y la responsabilidad de los empleadores en el lugar de trabajo, y los trabajadores y sindicatos también tenían una función clara que desempeñar al afrontar la violencia en el trabajo.
25. El Vicepresidente empleador señaló que el desafío al que se enfrentaba la Reunión era determinar lo que se podía hacer en el lugar de trabajo con miras a prevenir o mitigar la violencia en el mismo. Mencionó varios instrumentos que abordaban formas específicas de violencia y sectores y personas particulares, entre los que se contaban la legislación en materia de seguridad y salud, la normativa desde diferentes perspectivas, la prohibición de la violencia en el lugar de trabajo y políticas de prevención.
26. El Vicepresidente empleador señaló que no todas las cuestiones de violencia se resolverían a través de la legislación, y que era preciso combinar efectivamente la legislación y la sensibilización, el cambio de mentalidad y la promoción de una cultura de tolerancia cero de la violencia. Indicó que, por lo general, un convenio acababa teniendo un alcance limitado y contemplando unos riesgos limitados, excluyendo varios comportamientos inapropiados en su respuesta a la violencia en el trabajo. En cambio, puntualizó que una recomendación era más flexible y proporcionaba orientación sobre otros aspectos del comportamiento inaceptable. Describió la violencia en el trabajo como una cuestión de SST, e indicó que una recomendación sobre la violencia podría permitir a la OIT integrar la violencia en sus normas de SST. Concluyó recordando que la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia en el

sector de los servicios, celebrada en 2003, había puesto de relieve las siguientes medidas fundamentales para hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo: prevención; gestión de riesgos; formación; cuidado y apoyo a los afectados, y supervisión y evaluación.

27. La Vicepresidenta trabajadora, en nombre de su Grupo, puso de relieve la pertinencia del tema de la violencia en el mundo del trabajo, señalando que era de vital importancia para la OIT y para sus mandantes tripartitos. A su juicio, el documento de base constituía un excelente punto de partida para la discusión. Si bien reconoció los desafíos que planteaba la comparabilidad de los datos, observó que las numerosas fuentes y pruebas que proporcionaba este documento demostraban que la violencia era una cuestión de gran alcance y debía abordarse.
28. La Vicepresidenta trabajadora recordó a la Reunión que las primeras leyes laborales que prohibieron el trabajo nocturno a las mujeres tuvieron por objeto proteger a estas últimas, no sólo contra las largas jornadas laborales, sino también contra los peligros del acoso sexual y la violencia que surgían en el lugar de trabajo y en el trayecto desde o hacia el mismo. Cien años después, se había llegado al entendimiento de que lo que debía prohibirse en el lugar de trabajo era la violencia (y no las mujeres), y los gobiernos y los interlocutores sociales tenían un importante papel que desempeñar en la consecución de este objetivo.
29. La Vicepresidenta trabajadora subrayó a continuación que el trabajo decente no podía coexistir con la violencia en el trabajo, y que la Reunión debía transmitir un mensaje firme a este respecto. Recordó que el Consejo de Administración de la OIT había reconocido la importancia de esta cuestión, insertando la discusión sobre «la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2018 como un punto de carácter normativo.
30. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la violencia en sus diversas manifestaciones era una de las características menos señaladas, pero destructivas, del mundo del trabajo, que suponía la pérdida de vidas humanas y de medios de sustento, destruía a familias, dañaba la reputación de las empresas y costaba miles de millones a la economía. La violencia en el mundo del trabajo podía adoptar diversas formas, con inclusión de: abuso físico; agresiones verbales y físicas; tentativa de asesinato y asesinato; violencia sexual, incluidas violaciones y agresiones sexuales; abuso verbal; intimidación; abuso psicológico e intimidación; acoso sexual; amenazas de violencia, y acoso. Explicó que formas aparentemente leves de intimidación y acoso podrían tener efectos devastadores con el tiempo, conduciendo incluso al suicidio. Recordando que la violencia en el trabajo afectaba a hombres y mujeres, subrayó que el posible instrumento de la OIT sobre la violencia debía estar orientado a proteger a todos los trabajadores.
31. La Vicepresidenta trabajadora observó que las relaciones de poder desiguales solían ser la causa profunda de la violencia en el mundo del trabajo. Dichas relaciones se manifestaban en el hecho de que los grupos racializados, los trabajadores indígenas, los trabajadores migrantes, los trabajadores pertenecientes al grupo LGBTI ⁶ y los trabajadores jóvenes solían ser víctimas de violencia.
32. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia que revestía la dimensión de género de la violencia, ya que estaba demostrado que las mujeres se veían desproporcionadamente afectadas por la violencia en el mundo del trabajo, y que la desigualdad, la vulnerabilidad y la inseguridad en el empleo contribuían a ello. Explicó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT había reconocido el acoso sexual como una forma grave de discriminación sexual y como una vulneración de los derechos humanos — como acoso sexual *quid pro quo* y como acoso sexual en un entorno

⁶ La abreviatura LGBTI hace referencia a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.

hostil —, y que la Comisión había observado que el acoso sexual solía abordarse, en su caso, a través de códigos penales que a menudo demostraban ser inadecuados.

- 33.** Refiriéndose a varios instrumentos de la OIT en los que se mencionaba la necesidad de hacer frente a la violencia o el acoso sexual, la Vicepresidenta trabajadora observó que en ninguno de ellos se definía el término «violencia» o se indicaba las medidas que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podían adoptar con miras a prevenir y afrontar la violencia en el mundo del trabajo. A falta de un marco normativo apropiado, algunos gobiernos, empleadores y sindicatos habían procurado abordar la cuestión a través de marcos de SST, que hacen especial hincapié en la prevención y la evaluación de riesgos; sin embargo, los trabajadores no consideraban que estos marcos, por sí mismos, trataran suficientemente la violencia en el mundo del trabajo, en particular la violencia de género. La concertación de esfuerzos entre los empleadores y los sindicatos a través de la negociación, incluyendo a través de la negociación colectiva, se consideraba un medio para hallar soluciones a este problema.
- 34.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el riesgo de exposición a la violencia solía ser mayor en los empleos y sectores en los que el trabajo realizado era informal, y en nuevas formas de organización del trabajo. Mencionó asimismo la posición de los trabajadores en las relaciones de trabajo atípicas, inseguras y precarias como un factor que fomentaba la violencia. La oradora mencionó que la segregación sectorial y profesional basada en el sexo, la representación excesiva de las mujeres en ciertos sectores y la presencia de mujeres en algunos sectores en los que predominaban los hombres eran factores que podían aumentar la exposición de las mujeres a la violencia. Lo que se necesitaba era un enfoque integrado, no sólo con fines de prevención, sino también de protección, readaptación y reparación.
- 35.** La Vicepresidenta trabajadora recordó a la Reunión que la violencia contra los sindicalistas era una cuestión de larga data para la OIT. El impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo también debía examinarse. A tal efecto, debían considerarse el hogar y el lugar de trabajo, y los casos en los que el hogar también era el lugar de trabajo. La oradora se refirió al caso de Bélgica, donde el alcoholismo se consideraba un problema para el lugar de trabajo; por consiguiente, la violencia doméstica también podía considerarse como tal. Señaló que debería estudiarse la posición de los trabajadores que se encontraban en relaciones de trabajo atípicas e inseguras, como el trabajo temporal o por la intermediación de una agencia y los contratos en turnos de guardia. Especialmente en las situaciones de relaciones triangulares, por ejemplo, con los trabajadores contratados por una agencia o una empresa de restauración y colocados para trabajar en los locales de otra empresa, tal vez fuera difícil para el trabajador notificar un evento y recibir protección. Señaló además que la empresa usuaria tal vez no se considerara responsable. Sin embargo, la agencia, que era la empleadora, tal vez no quisiera afrontar la situación, por no correr el riesgo de perder su contrato con la empresa usuaria. Se instaba a la Reunión a examinar estas cuestiones y detectar brechas, y a considerar cómo abordarlas a través de un instrumento de la OIT.
- 36.** La Vicepresidenta trabajadora concluyó señalando que un instrumento de la OIT podría ayudar a definir la violencia, incluida la violencia de género en el contexto del mundo del trabajo. Podría proporcionar orientación a los mandantes tripartitos sobre cómo prevenir, abordar y afrontar la violencia y el acoso en el trabajo, cómo reducir la vulnerabilidad a la violencia y cómo crear una cultura en la que la violencia no se tolerara. Un nuevo instrumento de la OIT también ayudaría a aclarar las funciones de la inspección del trabajo y de los mecanismos de control, incluidos los tribunales, y ayudaría a que se concediera prioridad a esta cuestión en el programa de las organizaciones de los trabajadores. Señaló que varias iniciativas de las Naciones Unidas encaminadas a encarar la violencia contra las mujeres no contemplaban el lugar de trabajo, y recordó al Grupo que el mundo ponía sus ojos en la OIT. La oradora instó a la Reunión a aprovechar la ocasión para dar un paso adelante decisivo hacia la prohibición de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo.

37. La experta del Gobierno de Bélgica, en nombre de la Unión Europea (UE), comenzó mencionando que la UE tenía un amplio entendimiento de la violencia, incluida la violencia física y psicológica. Señaló que la violencia en el lugar de trabajo era una vulneración de los derechos humanos y una amenaza para la dignidad, la salud y la seguridad de las personas, además de ser sumamente costosa para los trabajadores, las empresas, las organizaciones y las sociedades. Explicó que la violencia en el lugar de trabajo no se notificaba suficientemente, porque los trabajadores temían ser despedidos o estigmatizados, y porque se desconocían los mecanismos de denuncia. La oradora señaló que la violencia de género era un problema importante para la UE, ya que mostraba que las mujeres estaban expuestas a un mayor riesgo de violencia y acoso que los hombres, incluido el acoso sexual. Señaló que, por lo tanto, la violencia era un problema social y que la dimensión de género debería tenerse en cuenta. Aclaró que la UE no pasaba por alto que los grupos vulnerables estaban particularmente expuestos a la violencia, tales como los trabajadores que vivían con el VIH ⁷, los trabajadores LGBTI, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores migrantes, y los trabajadores provenientes de minorías.
38. La experta del Gobierno de Bélgica, en nombre de la UE, informó a la Reunión de que el acoso, incluido el acoso sexual, y la violencia en el lugar de trabajo estaban prohibidos por el «*acervo comunitario*» de la UE ⁸, concretamente: la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2016, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Especificó que la Directiva 2000/43/CE del Consejo hacía referencia al acoso. Señaló asimismo que todos los Estados miembros de la UE habían firmado el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que establece que la violencia sexual y de género está sujeta a sanciones penales y a otras sanciones legales.
39. La experta del Gobierno de Bélgica, en nombre de la UE, indicó que los interlocutores sociales europeos habían contribuido al establecimiento de un acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, y que este enfoque podría servir de orientación para las labores de la Reunión. Concluyó declarando que era de vital importancia que la OIT abordara las cuestiones particulares de la violencia en el lugar de trabajo, y especificó las medidas que debían formar parte de esto, a saber, llevar a cabo campañas de sensibilización y de prevención; imponer la tolerancia cero de todas las formas de violencia en el lugar de trabajo; elaborar instrumentos y métodos de evaluación; asegurar la existencia de sistemas de notificación y de respuesta a esta cuestión, y elaborar una legislación pertinente.
40. La experta del Gobierno de Sudáfrica apoyó la decisión del Consejo de Administración de la OIT de incluir la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo como un punto de carácter normativo. Subrayó que las discusiones estaban teniendo lugar en un momento oportuno, ya que la recuperación de la crisis económica mundial había mostrado que la inestabilidad laboral era la principal causa de la reducción del crecimiento. Señaló que era imperativo que la violencia en el lugar de trabajo se incluyera como parte de las relaciones laborales con el fin de ayudar a hacer frente al desempleo, la pobreza y la desigualdad. Indicó que los conflictos de interés entre los trabajadores y los empleadores

⁷ El VIH hace referencia al virus de inmunodeficiencia humana, el virus que causa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida).

⁸ El «*acervo comunitario*» se refiere al corpus jurídico acumulado de la UE.

eran intrínsecos al lugar de trabajo, y que era esencial un marco jurídico para gestionar el conflicto de tal manera que se respetaran los derechos humanos fundamentales.

41. La experta del Gobierno de Sudáfrica informó a la Reunión que la violencia de género era una cuestión importante en su país, ya que tenía efectos privados y sociales devastadores. La violencia de género también tenía consecuencias socioeconómicas importantes, dado que reflejaba y reforzaba las desigualdades entre hombres y mujeres. Reconoció que la violencia de género estaba relacionada con funciones normativas asociadas con cada sexo y con las relaciones desiguales de poder entre ambos sexos. Añadió que la violencia de género incluía delitos específicos contra las mujeres, los niños, los hombres, y los trabajadores heterosexuales y LGBT, y que los hombres eran particularmente vulnerables cuando habían transgredido los conceptos predominantes de masculinidad.
42. La experta del Gobierno de Sudáfrica puso de relieve que su país contaba con una Constitución progresista que garantizaba la igualdad de género y que, de conformidad con dicha Constitución, no bastaba reaccionar ante la discriminación, sino ser proactivo. Éste también era el caso de la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica, de 1998, que incluía una prohibición del acoso en todas sus formas. Subrayó que, sobre la base de esta ley, el Gobierno había elaborado un repertorio de recomendaciones prácticas sobre cómo abordar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, y diversos empleadores también habían elaborado repertorios análogos. Concluyó destacando los altos niveles de participación de los interlocutores sociales a la hora de elaborar leyes, normas y códigos, lo que proporcionaba credibilidad y fomentaba la responsabilización.
43. La experta del Gobierno de la Argentina declaró que el trabajo era fundamental para el bienestar de una persona, de su familia y de la sociedad en general. Por lo tanto, era esencial elaborar un conjunto de normas que abordaran la violencia en el lugar de trabajo en la economía tanto formal como informal. Puso de relieve la necesidad de mejorar los procedimientos para hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo, con el fin de que éstos beneficiaran, en lugar de perjudicar a los trabajadores que alegaban ser objeto de violencia, con miras a proteger a los testigos y a poner a disposición de los trabajadores asistencia jurídica.
44. La experta del Gobierno de Australia declaró que su Gobierno estaba firmemente comprometido a reducir los incidentes de violencia en el trabajo, y que las leyes australianas en materia de trabajo y de seguridad y salud eran muy estrictas, con el fin de proteger a los trabajadores contra la violencia, incluyendo la intimidación y el acoso en el trabajo. Informó a la Reunión de la existencia de sanciones para quienes incumplían estas leyes en Australia, y de que la legislación australiana adoptaba un enfoque basado en los riesgos con miras a prevenir la violencia. Señaló que su Gobierno había reconocido las dimensiones de género de la cuestión y que ciertos grupos de trabajadores eran más vulnerables a la violencia, tales como las mujeres y los jóvenes.
45. La experta del Gobierno de Australia destacó que la violencia podía verse exacerbada por la pobreza, la falta de educación o de oportunidades, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la edad y la condición de indígena. Puso en conocimiento de la Reunión el compromiso de su Gobierno de reducir los incidentes de violencia doméstica a través del Plan nacional para reducir la violencia contra las mujeres y sus hijos, 2010-2022. Describió la facilitación de una red de seguridad para las mujeres consideradas más expuestas a riesgos, a través de un apoyo de primera línea, como la educación, con objeto de ayudar a cambiar la actitud de la comunidad hacia la violencia. La oradora concluyó mencionando la importancia que revestía participar en esta Reunión, con el fin de establecer los cimientos para la CIT de 2018.

46. La experta del Gobierno del Canadá puso énfasis en que la inexistencia de violencia tanto física como psicológica era esencial para crear lugares de trabajo respetuosos. Esto debería promoverse mediante el fortalecimiento de la reglamentación, fomentando una mayor responsabilidad entre los empleadores y los trabajadores, y a través del diálogo, también sobre cómo combatir la violencia doméstica.
47. La experta observadora del Gobierno de Italia se sumó a la declaración de la experta del Gobierno de Bélgica en nombre de la UE. Describió la gravedad de la violencia, que adoptaba muchas formas, tales como la violencia física, el acoso, el acoso sexual, la violencia sexual y el acoso moral. Señaló que era esencial identificar factores de riesgo para los grupos particularmente vulnerables, en concreto los menores de edad, las mujeres, los trabajadores migrantes, las personas LGBT, los trabajadores domésticos y quienes trabajaban en los servicios de atención de salud, educación y emergencias. Indicó que en Italia no sólo se habían adoptado medidas de prevención, sino que también se había asegurado que los trabajadores estuvieran protegidos contra la violencia. Puso de relieve que su Gobierno apoyaba la elaboración de un convenio de la OIT sobre la cuestión que colmara las brechas existentes y estableciera un marco jurídico internacional común.
48. La experta observadora del Gobierno de Argelia destacó el carácter exhaustivo del documento de base y su amplia definición del término «violencia», que abarcaba la violencia tanto física como psicológica. Declaró que su Gobierno se felicitaba por que la labor de la Oficina estuviera basada en diversos estudios y estadísticas de una serie de países, con el fin de comprender mejor el impacto de la violencia en los trabajadores, los empleadores y la comunidad, de tal modo que fuera más fácil hallar soluciones legislativas y prácticas. Al mismo tiempo, advirtió que en el informe se hacía referencia a «ciertos grupos» que no eran universalmente aceptados por motivos religiosos o socioculturales. Hizo referencia a una resolución particular (documento A/HRC/L.2/Rev.1) sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, y aclaró que la Organización de Cooperación Islámica y 57 gobiernos se habían disociado de esta resolución. Concluyó declarando que tanto la Constitución como el derecho laboral de Argelia prohibían la violencia física y moral, y protegían a las víctimas y testigos de toda represalia de los empleadores por el hecho de formular una queja.
49. La experta observadora del Gobierno de Nepal explicó el modo en que la violencia o la amenaza de violencia preocupaban cada vez más a todos los trabajadores de todos los países. A su juicio, los hombres estaban más expuestos a la violencia física y psicológica, mientras que las mujeres se exponían en mayor grado a la violencia de género y el acoso sexual, especialmente en sectores de la economía en los que predominaban tradicionalmente los hombres, en el trabajo que suponía tratar con el público, en el trabajo doméstico y en el trabajo nocturno. La oradora señaló que en muchos casos la violencia no se notificaba debido al estigma, y que la víctima sufría con frecuencia durante el proceso. A continuación, describió cómo algunas veces los autores de la violencia trataban de solucionar un caso con dinero, poder o influencia en el trabajo. Subrayó que, en su país, los trabajadores de casta más baja solían ser objeto de los abusos peores y más frecuentes debido a su bajo nivel de educación y a su situación económica y social desfavorable. Explicó que su país no estaba escatimando esfuerzos para eliminar todas las formas de discriminación y de violencia, a través de la ratificación de convenios internacionales, la introducción de leyes nacionales para frenar la discriminación por motivos de casta y de género, y la lucha contra el analfabetismo, la pobreza y el pensamiento patriarcal. Indicó que la violencia en el lugar de trabajo afectaba a la autoestima de los trabajadores y conducía al absentismo, a traumas psicológicos y a la depresión de los trabajadores y sus familias, y pidió que se concertaran esfuerzos para solucionar esta situación.
50. La experta observadora de la organización no gubernamental «Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando» (WIEGO) indicó que los trabajadores de la economía informal representaban el grueso del empleo no agrícola en el Sur global, con la salvedad de

Oriente Medio y de África Septentrional, donde abarcaban el 45 por ciento del empleo no agrícola. Explicó que, en la economía informal, las mujeres estaban excesivamente representadas en las modalidades de empleo peor remuneradas y vulnerables, y que eran objeto de violencia de género debido a la intersección de factores como el sexo, la clase social, la raza, el origen étnico, la sexualidad, la nacionalidad y la condición de migrante. Apreciaba que en el documento de base de la OIT se mencionara «el hogar» como un lugar de trabajo. Indicó que la desigualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las responsabilidades en materia de prestación de cuidados exponía a menudo a las mujeres a la violencia en sus hogares, y que la violencia de género era una manera de controlar el trabajo y la autonomía de las mujeres.

51. La experta observadora de WIEGO señaló que los tipos de violencia de género experimentada por las mujeres dependían del sector y del lugar de trabajo: vendedoras ambulantes desalojadas o cuyos bienes se confiscaban; mujeres que accedían a prestar favores sexuales para conservar su espacio de trabajo, y las recolectoras de desechos que se exponían al acoso sexual. Recordó a la Reunión que la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) reconocía la necesidad de un acceso regulado a los espacios públicos y al uso de los recursos naturales públicos. Indicó que, por motivos jurídicos y financieros, los trabajadores informales tenían un recurso limitado a la justicia, y que no estaban cubiertos por las normas de SST o por los regímenes de seguridad social. Concluyó señalando que las trabajadoras de la economía informal esperaban con interés este proceso normativo de la OIT, porque abordar la violencia en el trabajo era un componente importante al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

IV. Discusión

Punto 1: Tendencias y repercusiones de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

52. La Vicepresidenta trabajadora, en nombre de su Grupo, inició el debate sobre el punto 1 para la discusión. Señaló que la violencia en el lugar de trabajo era una grave vulneración de los derechos humanos y laborales, y contribuía al déficit de trabajo decente, tal como indicaban los datos pertinentes recopilados en todo el mundo. La oradora describió varios tipos de violencia, incluida la violencia psicológica y la violencia basada en la tecnología, que había aumentado en el lugar de trabajo y que requería adoptar unas medidas más firmes, más allá de la legislación vigente en algunos países. Indicó asimismo que los trabajadores que ya eran vulnerables a la discriminación (tales como las mujeres, los trabajadores migrantes, las personas LGBTI y las personas con discapacidad), podían estar más expuestos a la violencia relacionada con el trabajo. Señaló además la mayor vulnerabilidad a la violencia de los grupos que prestaban servicios al público, como los trabajadores del transporte y de atención de salud, y los servicios de primera línea en entornos estresantes, los trabajadores en entornos aislados, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas, y quienes trabajaban en las cadenas mundiales de suministro y en las zonas francas industriales.
53. Sumándose a las observaciones de la Vicepresidenta trabajadora, una experta trabajadora de la India proporcionó un ejemplo de las condiciones de trabajo de las mujeres conductoras en su país, donde, según los datos recopilados, más del 70 por ciento eran objeto de violencia y abusos. Señaló además que la mayoría afirmaba que no se sentían seguras en su lugar de trabajo.

- 54.** La Vicepresidenta trabajadora hizo referencia a los trabajadores de la economía informal que desempeñaban sus funciones en espacios públicos, como los vendedores ambulantes, y que eran objeto de violencia por parte de las autoridades públicas. Recordó la necesidad de adoptar medidas para eliminar la violencia, incluida la violencia de género, en este grupo de trabajadores, tal como se indicaba en la Recomendación núm. 204. La oradora explicó a continuación el impacto que la violencia podía tener en el bienestar de los trabajadores, en su salud mental, y en su capacidad para retomar el trabajo, así como en la participación de la fuerza de trabajo. Indicó que la violencia en el lugar de trabajo también tenía consecuencias negativas para las empresas, incluido un absentismo laboral y una rotación del personal mayores, y unos costos más elevados de contratación, formación, seguro y procesales. Concluyó con un aspecto positivo, al subrayar la función que el diálogo social y la negociación colectiva habían desempeñado al hacer frente a la violencia en el trabajo.
- 55.** El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que, antes de examinar las tendencias y las repercusiones, era importante comprender bien qué se entendía por violencia. Por lo tanto, reiteró que en el documento de base se indicaba que no existía una definición universalmente aceptada del término «violencia», lo que hacía difícil que el concepto se entendiera de la misma manera en los diferentes países y sectores. Hizo referencia a distintas definiciones del término proporcionadas por la Comisión Europea, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la OIT y Bélgica, con el fin de ilustrar el reto que constituía proporcionar orientación sobre un instrumento potencial para hacer frente a la violencia en el mundo del trabajo.
- 56.** El Vicepresidente empleador puso de relieve la falta de estudios longitudinales sobre la violencia, y de información estadística que abarcara los diferentes países. Debido a esto, concluyó que la información sobre las repercusiones, los riesgos y la prevalencia de la violencia no se basaba en datos concluyentes, sino más bien en percepciones y en objetivos políticos. Señaló que la ausencia de información estadística general en los países daba lugar a la existencia de datos anecdóticos selectivos, fundamentalmente a nivel nacional; por lo tanto, los ejemplos proporcionados no eran necesariamente representativos. Sostuvo que algunos estudios mencionados en el documento de base se apoyaban en percepciones, no en hechos. Se refirió a estadísticas existentes en Europa, África y Asia que, a su juicio, ilustraban los problemas que planteaba la recopilación de datos.
- 57.** A pesar de las dificultades relativas a las definiciones y a la comparabilidad de los datos, que complicaban la medición de las repercusiones, el Vicepresidente empleador reiteró que las organizaciones de empleadores habían reconocido que la violencia en el trabajo era inaceptable, y habían acordado que debían adoptarse medidas al respecto. Señaló las repercusiones negativas de la violencia en la salud de la fuerza de trabajo, la productividad, y la reputación y la imagen de las empresas. Subrayó además que algunos costos relacionados con la violencia no podían cuantificarse.
- 58.** El Vicepresidente empleador describió a continuación situaciones de violencia que, a su entender, no estaban motivadas por el género, por ejemplo, el hecho de que las mujeres estuvieran representadas en los servicios de primera línea tratando con el público. Señaló que si los hombres predominaran en este sector, también notificarían casos de violencia similares. Reconoció que ciertos grupos concretos podían ser más susceptibles a la violencia debido a una serie de factores de riesgo, tales como el género, la posición social y la relación jerárquica, y que todos estos factores debían tomarse en consideración antes de concluir que cualquier sector particular se viera más afectado. Por último, subrayó la necesidad de alcanzar un entendimiento común de la violencia y del objetivo final de la Reunión, que debería ser la adopción de un enfoque preventivo de la violencia en el lugar de trabajo.
- 59.** El experto del Gobierno de Suecia puso énfasis en que las normas y el asesoramiento proporcionados por las autoridades suecas en lo que respecta a la violencia en el mundo del trabajo se basaban en las investigaciones realizadas, incluidos estudios empíricos. Indicó

que, en el entorno sueco, las ocupaciones que tenían un mayor riesgo de exposición a la violencia eran aquellas que entrañaban un contacto directo con los clientes y terceras partes. En el mercado laboral de Suecia, esto significaba los servicios sociales y de cuidado. Señaló que uno de los grupos de trabajadores que notificaban una mayor prevalencia de la violencia eran los docentes que trabajaban con estudiantes que tenían dificultades de aprendizaje. En este caso, puntualizó que el empleador tenía la responsabilidad de proteger a los alumnos y docentes. Añadió que, por lo tanto, era importante examinar la violencia desde la perspectiva de la SST.

60. El experto del Gobierno de Suecia observó que la violencia en el mundo del trabajo podía representar una amenaza para el Estado de derecho y la democracia. Por ejemplo, hizo referencia a los trabajadores de los servicios sociales, a la policía y a la administración pública, que tenían más probabilidades de ser objeto de violencia y amenazas en el trabajo. A su vez, añadió que socavaba su capacidad para desempeñar sus funciones en el trabajo y, en última instancia, para defender el Estado de derecho. Por consiguiente, concluyó que podía afirmarse que la violencia en el mundo del trabajo no sólo repercutía en los costos y la productividad, sino que también representaba una amenaza para la seguridad.
61. La experta del Gobierno de Bélgica formuló un comentario sobre el inciso i) del punto 1 para la discusión, a saber, «¿Qué grupos de trabajadores, empresas, sectores y ocupaciones están más expuestos que otros a la violencia?» Respondió que cualquiera podía ser víctima de violencia, pero que algunos, debido a ciertas situaciones de riesgo, eran más vulnerables que otros. Por ejemplo, señaló que las personas que trabajaban en la economía informal eran particularmente vulnerables a la violencia, y que esto estaba vinculado con ciertos actos de discriminación y de abuso de poder. El estrés en el trabajo y los conflictos que no se gestionaban también podían ser una fuente de violencia. Por lo tanto, señaló la importancia que revestía sensibilizar al personal directivo acerca de todas las situaciones de sufrimiento en el trabajo.
62. La experta del Gobierno de Bélgica indicó asimismo la importancia de recopilar y utilizar datos. Subrayó que existían, efectivamente, estadísticas sobre la violencia en el mundo del trabajo. La experta proporcionó ejemplos de estudios realizados en Bélgica y en otros países europeos. Hizo referencia al «Sexto Estudio Europeo sobre Condiciones Laborales» de Eurofound, que sería útil al examinar la incidencia de la violencia en el trabajo en los diferentes países ⁹. Concluyó que sería importante recordar que las consecuencias de la violencia iban más allá de la víctima y del autor, y que se extendían a los testigos, los cuales también podrían experimentar sus efectos físicos y psicológicos.
63. La experta del Gobierno de la Argentina reconoció que la discusión de la mañana había establecido que cualquiera podía ser víctima de violencia en el trabajo. Señaló la importancia de no escatimar esfuerzos para asegurar que las personas no fueran objeto de violencia en el trabajo, y que no debería victimizarse a las personas que lo eran. Añadió que, en su país, la experiencia en los últimos años había mostrado que el sector de los servicios era más vulnerable a la violencia que otros. Destacó que era importante escuchar a las víctimas que se veían sumamente afectadas. Los empleadores examinarían esta cuestión tan importante, y también se necesitaba el compromiso de los gobiernos.
64. La experta del Gobierno de Sudáfrica indicó que era esencial examinar mecanismos para recopilar datos sobre las consecuencias de la violencia en el mundo del trabajo en términos de costos. Observó que la violencia no sólo consumía los recursos de las víctimas y de los autores, sino también de las empresas y de todos los niveles de gobierno. Señaló que el costo

⁹ El estudio de Eurofound (2015) comprende datos provenientes de los 28 Estados miembros de la UE, países candidatos a la adhesión a la UE (Albania, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía), además de Noruega y Suiza.

de la violencia — incluida la violencia de género — era un desperdicio de recursos, y que la responsabilización de las empresas, los empleadores y la sociedad civil sería importante. Concluyó que se necesitaban buenos análisis de las repercusiones de los costos para que las empresas comprendieran la necesidad de cooperar con los gobiernos y con la sociedad civil a fin de encarar la violencia, incluida la violencia doméstica.

- 65.** La Vicepresidenta trabajadora respondió a una declaración anterior realizada por el Vicepresidente empleador relativa a las pruebas de violencia en el mundo del trabajo. Subrayó que se apreciaba el compromiso de los empleadores, pero destacó asimismo que era difícil aceptar su argumento de que las pruebas recopiladas en el documento de base no se apoyaban en hechos reales. Sostuvo que, por el contrario, existían numerosas pruebas e investigaciones fácticas sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Si bien la Vicepresidenta trabajadora consideraba que tal vez fuera difícil comparar los datos entre los países debido a la falta de una definición común del término «violencia», declaró que esto no significaba que las conclusiones de los estudios nacionales no se basaran en hechos. Añadió que, en los últimos decenios, muchos países habían adoptado medidas contra la violencia en el mundo del trabajo, y que también se habían desplegado esfuerzos a escala internacional, y que estas medidas no se habrían adoptado si no hubiera una base fáctica.
- 66.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que el comentario formulado por el Vicepresidente empleador de que la violencia se basaba en percepciones y políticas daba a entender que no se tomaba en serio la cuestión. Señaló que la información anecdótica proporcionada anteriormente en la Reunión por la experta trabajadora de la India sobre la violencia contra las mujeres aportaba unas perspectivas muy interesantes. Como tal, calificó la descripción de dichas pruebas por los empleadores como «no cierta». Afirmó que la mayoría de las personas que notificaban violencia en el trabajo eran, en efecto, mujeres, y que éstas eran particularmente vulnerables a la violencia en los lugares de trabajo en los que predominaban los hombres.
- 67.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que no bastaba para la discusión indicar simplemente que ciertas estadísticas no eran fiables, y que no era aceptable ignorar la dimensión de género de esta cuestión. Reconoció que un argumento esencial de la Reunión era la necesidad de contar con más datos comparables; sin embargo, añadió que existían suficientes datos que mostraban que la violencia era un problema importante en todo el mundo del trabajo, que afectaba a las mujeres y que tenía una dimensión de género.
- 68.** La Vicepresidenta trabajadora concluyó señalando que había un objetivo claro, a saber, proporcionar la orientación de la OIT sobre cómo afrontar la violencia, también a través de buenas prácticas. Reconoció que no todas las medidas contra la violencia debían ser específicas en materia de género, pero que la dimensión de género debía tomarse en consideración. Subrayó la importancia de llegar a un acuerdo sobre esto y de alcanzar un entendimiento común.
- 69.** El Vicepresidente empleador respondió a los comentarios de la Vicepresidenta trabajadora, aclarando que, cuando anteriormente había comentado la falta de pruebas, se había referido a la cuantificación de datos. A su parecer, los datos cuantificados que se proporcionaban en el documento de base no eran fiables, porque no se basaban en una definición común. Además, algunos datos se apoyaban en las percepciones de la violencia de las personas, no en datos. Estaba de acuerdo en la importancia que revestía tener en cuenta la perspectiva de género, junto con el contexto específico. Señaló, por ejemplo, el sector de la construcción, en el que predominaban los hombres, donde afirmó que la tasa de rotación de las mujeres era inferior que en las profesiones en las que éstas eran más numerosas. En lo que respecta a las ocupaciones en las que existía un mayor contacto con el público, si bien las trabajadoras estaban expuestas a menudo al riesgo de violencia, el orador comentó que éstas habían indicado un mayor grado de satisfacción en el trabajo. Las respuestas debían tomar en

consideración las diversas circunstancias y el balance de las ventajas y desventajas. Concluyó señalando que, cuando la violencia tenía lugar, ya era demasiado tarde, por lo que era necesario centrarse en la prevención.

70. La Vicepresidenta trabajadora, volviendo al punto 1 para la discusión, recordó que su Grupo había declarado que existían determinados sectores y trabajadores que estaban más expuestos a la violencia. Preguntó a continuación si el Grupo de los Empleadores estaba cuestionando los datos concluyentes proporcionados por su Grupo y por los gobiernos. Preguntó, para determinar si existía un entendimiento común, si el Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo en que, con independencia de los datos y cifras, la violencia en el trabajo era un problema importante.
71. El Vicepresidente empleador reiteró la necesidad de tener presente el contexto específico. Observó que, aunque su Grupo era más reticente a describir las repercusiones exactas de la violencia en términos de costos, quería actuar para luchar contra ella y hacer todo lo posible por prevenirla.
72. La Vicepresidenta trabajadora preguntó a continuación a los expertos gubernamentales si los datos y estudios sobre la violencia les habían orientado para entablar un debate. Preguntó asimismo si los expertos gubernamentales consideraban que necesitaban más información de referencia para mantener una discusión.
73. En respuesta, los expertos de los Gobiernos de la Argentina, Australia, Bélgica, Canadá y Suecia proporcionaron ejemplos de lo que consideraban investigaciones, publicaciones y pruebas fiables de violencia en el mundo del trabajo que se habían utilizado con el fin de orientar la elaboración de políticas públicas. Los expertos gubernamentales indicaron cómo se habían utilizado los estudios a nivel nacional para identificar sectores y grupos de trabajadores en los que existían más factores de riesgo, y para establecer los vínculos entre la violencia en el lugar de trabajo y la violencia doméstica. Los participantes gubernamentales también expresaron un consenso general acerca de que el documento de base contenía pruebas suficientes para estudiar la cuestión en la Reunión, y añadieron que el hecho de que el Consejo de Administración hubiera decidido incluir la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo en el orden del día evidenciaba la importancia que revestía esta cuestión.
74. El Vicepresidente empleador declaró que su Grupo tal vez no hubiera sido claro al hacer referencia a la comparabilidad de datos. Aclaró que su Grupo no había pretendido iniciar un debate sobre la suficiencia de los datos. Subrayó la importancia de aclarar el objetivo de la Reunión y señaló que esta cuestión se refería a cómo prevenir y eliminar la violencia, y a cómo ayudar a las personas que lo necesitaran.
75. La Vicepresidenta trabajadora expresó su agradecimiento a los expertos gubernamentales que habían respondido, concluyendo que, efectivamente, se disponía de datos suficientes para continuar con la discusión. Observó asimismo que, si bien la OIT no podía resolver todas las cuestiones que constituían la causa fundamental de la violencia, como el patriarcado, era preciso tomar en consideración estas cuestiones al abordar la violencia. Subrayó la necesidad de comprender mejor los síntomas y las causas profundas, para que la OIT adoptara medidas pertinentes.

Punto 2: Interpretación de qué ha de entenderse por «violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo»

76. El Vicepresidente empleador inició el diálogo sobre el punto 2 para la discusión. Apoyándose en el punto 1 para la discusión, señaló que era evidente que no existía un entendimiento común de lo que era violencia, ya que diferentes instituciones y países entendían y definían este término de maneras diferentes. Se remitió al *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2004), en el que la violencia en el lugar de trabajo se definía como: «Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma»¹⁰.
77. El Vicepresidente empleador hizo referencia a continuación al Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, en el que se definían la violencia y el acoso, y a la Directiva sobre la igualdad de trato¹¹, en la que se definía el acoso. Indicó que la OIT y la UE tenían definiciones similares, cuyo alcance y matización eran limitados. Advirtió sobre los riesgos de definir la violencia de una manera demasiado general, añadiendo que era preferible distinguir entre el concepto de violencia y otros comportamientos abusivos.
78. El Vicepresidente empleador señaló que la Vicepresidenta trabajadora había hecho referencia anteriormente a la reparación. Subrayó que incluir la reparación supondría un obstáculo, ya que algunas veces la intencionalidad/responsabilidad de la violencia no podía atribuirse fácilmente. Si los esfuerzos se concentraran en la prevención, el establecimiento de la intencionalidad no desempeñaría una función.
79. El Vicepresidente empleador examinó una serie de elementos relacionados con la violencia: ésta podía basarse en la tecnología; podía ser un evento puntual, aunque las definiciones de acoso proporcionadas por los países solían hacer referencia a la repetición de la misma; podía ser ejercida por cualquiera y cualquiera podía ser víctima de violencia, y podía tener lugar debido a unas relaciones de poder desiguales y a factores sociales, entre otros motivos.
80. La Vicepresidenta trabajadora, en nombre del Grupo de los Trabajadores, estuvo de acuerdo en que no existía una definición universalmente aceptada de violencia en el trabajo. También señaló que, a su juicio, la definición proporcionada en el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2004) podía ser útil como punto de partida.
81. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo eran un reflejo de las relaciones de poder desiguales, incluido el hecho de que las mujeres se vieran afectadas de manera desproporcionada por la violencia. La segregación profesional en trabajos mal remunerados, inseguros, a tiempo parcial o en la economía informal, y un bajo nivel de sindicación aumentaba el riesgo de las mujeres de verse expuestas a la violencia.
82. En lo que respecta a la cuestión de la intencionalidad, la oradora señaló que, para su Grupo, las repercusiones de la violencia en los trabajadores eran mucho más importantes que la intención.

¹⁰ Documento MEVSW/2003/11, párrafo 1.3.1.

¹¹ Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

83. La Vicepresidenta trabajadora describió la violencia como una forma de controlar a quienes tenían menos poder, y quienes no se ajustaban a las normas sociales estaban expuestos a un mayor riesgo. Ciertas formas de acoso podían utilizarse para silenciar a las personas. En algunos casos, se obligaba a las mujeres a cometer actos sexuales para conservar sus empleos. Describió que la violencia tenía un efecto amedrentador, obligando a las víctimas a soportar otras vulneraciones de sus derechos laborales.
84. La Vicepresidenta trabajadora indicó que la violencia podía ser un incidente puntual, o podía ser persistente y repetirse. Añadió que podían identificarse diversos niveles de violencia, y clasificarse en relación con su frecuencia, como el caso de la intimidación y el acoso, que podían definirse como un comportamiento repetido o persistente que probablemente cause un perjuicio a la persona y ponga en peligro su seguridad y salud.
85. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que prevenir y afrontar la violencia en una fase temprana podía evitar que ésta tuviera lugar nuevamente, y podía mejorar las relaciones en el lugar de trabajo y la cultura del lugar de trabajo, en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. La violencia podría ocurrir en lugares de trabajo tradicionales, como las oficinas, fábricas, comercios, hoteles y explotaciones agrícolas, o en espacios públicos, como las calles y vertederos de una ciudad — éstos eran lugares de trabajo importantes para los recolectores de desechos, los recolectores informales de residuos, y los vendedores ambulantes y de mercado. La oradora señaló asimismo que el hogar era el lugar de trabajo de muchos trabajadores al final de las cadenas mundiales de suministro (como la industria textil y del vestido), y que la violencia también podía tener lugar allí.
86. Según la Vicepresidenta trabajadora, la violencia en el mundo del trabajo incluía la violencia interna (entre los propios trabajadores) y la violencia externa (por terceros, como los clientes y las autoridades públicas).
87. Una experta trabajadora del Canadá presentó las conclusiones de un estudio canadiense de más de 8 400 trabajadores, en el que uno de cada tres había sido objeto de violencia doméstica, y más del 80 por ciento de los afectados había indicado que ésta había repercutido en su trabajo. Concluyó señalando que los lugares de trabajo eran espacios importantes para combatir la violencia en el trabajo y lograr crear unos espacios de trabajo seguros.
88. La Vicepresidenta trabajadora, en nombre del Grupo de los Trabajadores, destacó la importancia que revestían la reparación y la protección, y puso de relieve el carácter urgente de la situación.
89. La experta del Gobierno del Canadá indicó que la definición de violencia proporcionada por el Gobierno de su país comprendía aspectos físicos y psicológicos. Aclaró que el elemento importante era la repercusión de la violencia en el trabajador, y no la frecuencia con la que ésta tenía lugar. También puso énfasis en la función que desempeñaba el empleador a la hora de responder a la violencia.
90. La experta del Gobierno de Bélgica señaló que su país contaba con una definición relativamente amplia de violencia en el trabajo en la que se estudiaban los efectos de dicha violencia. En Bélgica, su impacto en los trabajadores era la consideración primordial, no su intención ni su frecuencia.
91. El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, puso énfasis en la importancia de examinar las situaciones fácticas relativas a la violencia, y no la relación de trabajo. Reconoció que la violencia doméstica había tenido repercusiones en el lugar de trabajo, pero indicó que era importante no limitar la discusión a la violencia doméstica. Además, le preocupaba que los trabajadores pudieran percibir los comentarios muy negativos de los clientes como violencia, o que unas evaluaciones en las que se determinara

que el desempeño era muy deficiente pudieran considerarse acoso, por lo que creía que era importante tener claras las definiciones.

92. La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que, si la actividad comercial de una empresa era prestar servicios a los clientes, entonces los empleadores deberían preocuparse por la violencia mostrada por los clientes hacia su personal. También explicó que no se esperaba que los empleadores previnieran la violencia doméstica, sino que adoptaran medidas. Señaló que la participación de las mujeres en el empleo había aumentado a la par de la violencia hacia las mismas en el hogar.
93. La experta del Gobierno de la Argentina señaló que, en su país, el enfoque de la violencia en el mundo del trabajo se centraba en la prevención, así como en la protección y la respuesta. Observó que, con el fin de presentar quejas sobre la violencia doméstica, los trabajadores tenían que ausentarse del lugar de trabajo, pero los empleadores no les proporcionaban tiempo libre a tal efecto. Explicó que, como consecuencia, los trabajadores tenían que solicitar una licencia por motivos psiquiátricos con miras a presentar quejas.
94. Llegado este punto, la Vicepresidenta trabajadora preguntó si los expertos gubernamentales querían intervenir a título individual o hablar en nombre de una región particular o del Grupo Gubernamental. El Coordinador de la Reunión aclaró que se invitaba a los expertos a intervenir por su propia cuenta, y no como representantes gubernamentales o de grupos.
95. El Vicepresidente empleador subrayó que, como se trataba de una reunión tripartita de la OIT, los expertos deberían centrarse en las cuestiones que podían abordarse en el lugar de trabajo. Reconoció que la violencia doméstica era aborrecible, pero subrayó que los empleadores no eran la fuente de dicha violencia. Reconocía que el lugar de trabajo podía mitigar algunos de los riesgos, pero que la capacidad para hacerlo era limitada, ya que muchas cuestiones en torno a la violencia doméstica surgían fuera del lugar de trabajo. Instó a los expertos a no tratar de solucionar las cuestiones sociales a través del lugar de trabajo.
96. La Vicepresidenta trabajadora hizo referencia a la presentación anterior del importante estudio sobre la violencia doméstica llevado a cabo en el Canadá, indicando que la violencia doméstica no ocurría por culpa de los empleadores. Explicó que el lugar de trabajo era con frecuencia el único lugar seguro para las trabajadoras que eran víctimas de violencia doméstica, y que sería de gran ayuda que recibieran cierto apoyo a través del mismo. Declaró que hacía veinticinco años había sido sumamente difícil hablar del acoso sexual en el lugar de trabajo, pero que se habían introducido de manera progresiva políticas de igualdad que habían ayudado a reducir la violencia en el lugar de trabajo. Señaló que no podía culparse a los empleadores de la violencia doméstica, pero que éstos podían desempeñar una función importante a la hora de ayudar a las víctimas.

Punto 3: Factores de riesgo de violencia en el mundo del trabajo

97. La Vicepresidenta trabajadora abrió el debate relacionado con el punto 3 para la discusión. Declaró que el lugar de trabajo no podía aislarse de las actitudes sociales generales, ya que una gran parte de la vida ocurría en un lugar de trabajo, incluidos los hogares en los que desempeñaban sus funciones los trabajadores domésticos y de servicios. La violencia en el lugar de trabajo estaba fuertemente vinculada con la violencia en toda la sociedad, y la violencia podía ocurrir en las zonas de conflicto, en los servicios de primera línea, y en otros servicios públicos y privados.
98. La Vicepresidenta trabajadora citó el ejemplo de la República Democrática del Congo, donde los sindicatos habían brindado apoyo y protección a las enfermeras, que se enfrentaban a niveles considerables de violencia en el trabajo por parte de los pacientes, sus

familiares y los médicos — desafiando asimismo una cultura de violencia sexual, perpetuada a través de la guerra. En Colombia, los sindicatos habían puesto de relieve la violencia, incluida la violencia sexual, que estaba vinculada con bandas armadas y que tenía lugar en el sector del plátano.

- 99.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que las actitudes ante el género contribuían a los comportamientos violentos, y que los hombres eran los que más cometían actos de violencia contra las mujeres y niños y contra otros hombres. Los lugares de trabajo debían tener en cuenta las normas relativas a la masculinidad y a las actitudes culturales que podían exacerbar la conducta violenta. Mencionó que la participación cada vez mayor de las mujeres en el trabajo y en la vida pública, incluidas funciones no tradicionales, y la mayor independencia económica de las mujeres, también eran factores que aumentaban los niveles de violencia contra las mujeres en el trabajo y en los espacios públicos, debido a una discriminación arraigada y a las normas sociales predominantes.
- 100.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la discriminación basada en el sexo, la raza, la orientación sexual y la identidad de género, la discapacidad y la edad estaba estrechamente vinculada con la violencia. Dio el ejemplo de las mujeres afroamericanas en los Estados Unidos, que solían tener los empleos peor remunerados y más inseguros. También señaló que las mujeres y las niñas con discapacidad eran objeto de violencia más a menudo que el resto de la población. Añadió que las mujeres con discapacidad intelectual eran con frecuencia víctimas de violencia y de agresión sexual desde una edad temprana y por varios autores. La oradora citó más ejemplos de acoso racial grave a largo plazo en el lugar de trabajo que se habían producido en el Reino Unido.
- 101.** La Vicepresidenta trabajadora hizo referencia a unas normas anteriores que prohibían el empleo de las mujeres (por ejemplo, para realizar trabajo nocturno), que en la actualidad estaban reconocidas como la respuesta incorrecta. La organización y el diseño del lugar de trabajo, junto con la intensidad del trabajo, también eran pertinentes, ya que los trabajadores que experimentaban estrés, conflicto y/o aislamiento corrían el riesgo de sufrir un perjuicio psicosocial. Sostuvo que los riesgos eran mayores para quienes realizaban un trabajo precario, ya que temían represalias, incluida la pérdida del empleo, si notificaban comportamientos violentos.
- 102.** Una experta trabajadora de la República Unida de Tanzania proporcionó el ejemplo de las cadenas de suministro para cortar flores y otros productos comerciales, tales como sisal, té, café o azúcar en varios países africanos. Los trabajadores de estas cadenas de suministro solían ser mujeres y registraban unas altas tasas de violencia y acoso sexual, incluida la violación. La oradora declaró que era frecuente que una mujer aceptara proposiciones sexuales para asegurar la continuidad de su empleo y el pago de su salario mensual. Hizo referencia a un estudio llevado a cabo en 2000 por el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Plantaciones, según el cual el 65 por ciento de las trabajadoras habían experimentado acoso sexual de manera reiterada. En otro estudio de las mujeres que trabajaban en la industria hortícola y de la floricultura en Etiopía se indicaba que el 75 por ciento de las mujeres habían experimentado acoso sexual. En la República Unida de Tanzania, la cifra ascendía al 95 por ciento y en Kenya al 90 por ciento. Puso de relieve, sin embargo, la negociación colectiva encaminada a luchar eficazmente contra la violencia en el lugar de trabajo, por ejemplo, entre la Federación Sindical Mundial y Unilever, con el fin de asegurar la tolerancia cero del acoso en el lugar de trabajo.
- 103.** La Vicepresidenta trabajadora describió los mayores riesgos asociados con el empleo informal, ya que los trabajadores del sector informal (entre los que se contaban de manera desproporcionada las mujeres) solían estar fuera del alcance de la legislación laboral y algunas veces no estaban protegidos por las normas de SST y no podían recurrir a los inspectores del trabajo. Concluyó sus comentarios iniciales sobre el punto 3 para la discusión

indicando que, si bien la OIT no podía abordar todos los problemas, muchos estaban dentro de su ámbito de competencia.

- 104.** El Vicepresidente empleador quiso aclarar el concepto de «prevención» antes de examinar el punto 3 para la discusión. Indicó que la prevención conllevaba la definición de normas de política que pudieran abordar el comportamiento violento (en particular, indicando que la violencia no se tolera). También entrañaba realizar un estudio de riesgos, e identificar ámbitos de acción prioritarios. Señaló medidas para prevenir la violencia, incluidas campañas de sensibilización y eventos de formación, sistemas de alerta temprana y procedimientos para frenar la violencia una vez que ésta se hubiera observado. Indicó que, sin embargo, los empleadores no podían ser un sustituto de la policía o de otros profesionales especialistas que se encargaban de prevenir la violencia.
- 105.** El Vicepresidente empleador retomó el punto 3 para la discusión, afirmando que un factor de riesgo aumentaba la probabilidad de que ocurriera la violencia. Cuestionó la vinculación directa entre las condiciones de trabajo informales y la violencia. A su juicio, algunos de los factores de riesgo fundamentales hacían referencia a unos sistemas inadecuados en el lugar de trabajo, como la gestión inapropiada de las tareas, la falta de normas claras y la posición «intocable» de algunos cargos directivos o trabajadores (lo que significaba que no debían rendir cuentas directamente de sus actos). Otro factor de riesgo lo constituía el lugar de trabajo, por ejemplo, cuando éste estaba ubicado en una zona remota o en un área con una alta tasa de delincuencia.
- 106.** Cada uno de los expertos gubernamentales pasó a comentar el punto para la discusión.
- 107.** La experta del Gobierno de Bélgica, en nombre del Grupo Gubernamental, hizo referencia al documento de base, concretamente a su párrafo 37, como un excelente punto de partida para la discusión. Indicó que los grupos que eran particularmente vulnerables a la discriminación estarían más expuestos a la violencia.
- 108.** La experta del Gobierno de Sudáfrica señaló que, a la luz de la experiencia en su país, se exigía un enfoque multidimensional e integrado con miras a hacer frente a la violencia en el trabajo. Era preciso que los empleadores y los trabajadores realizaran conjuntamente evaluaciones de riesgos. La oradora identificó a trabajadores de una serie de sectores y en diversas situaciones que podían ser particularmente vulnerables a la violencia, entre los que se contaban los que tenían unas condiciones de trabajo precarias, los trabajadores con un empleo atípico (concretamente los que realizaban trabajos temporales, también por mediación de una agencia); los trabajadores del sector de la hotelería (especialmente las mujeres jóvenes); los trabajadores domésticos; las mujeres que se incorporaban a industrias en las que tradicionalmente predominaban los hombres (como la minería, la marítima y la construcción); las trabajadoras lesbianas y los trabajadores gays, y quienes, como los trabajadores autónomos o los que trabajaban pocas horas, estaban fuera del alcance de la legislación laboral. El contexto macroeconómico de una alta tasa de desempleo y de desigualdad había aumentado estos factores de riesgo reduciendo las oportunidades económicas. La experta concluyó señalando que era preciso que los interlocutores sociales y la sociedad concertaran esfuerzos para crear conciencia y prestar asistencia a los trabajadores.
- 109.** La experta del Gobierno de la Argentina destacó que la falta de democratización del lugar de trabajo y la comunicación deficiente eran factores clave que fomentaban la violencia. También consideraba que la mala organización del trabajo y la rotación laboral eran factores que contribuían a la misma. La oradora mencionó asimismo la precariedad como uno de los riesgos más destacados, y señaló que las mujeres eran particularmente vulnerables.

- 110.** El experto del Gobierno de Suecia se refirió a las directrices de su país sobre la violencia en el trabajo, que especificaban tres factores de riesgo concretos, a saber, los trabajadores que gestionaban dinero, los trabajadores que tenían potestad para otorgar prestaciones, y los trabajadores que estaban en contacto con terceros. Citó el ejemplo de un estudio de los conductores de autobús realizado en 2008, los cuales estaban expuestos a riesgos por el hecho de llevar consigo efectivo. Como consecuencia, los conductores de autobús en Estocolmo ya no tenían ni manejaban dinero en los autobuses. El experto subrayó la necesidad de impartir formación al personal directivo y a los trabajadores, y de adoptar un enfoque de tolerancia cero de la violencia.
- 111.** La experta del Gobierno del Canadá señaló la discusión de los factores de riesgo en el párrafo 37 del documento de base. Hizo referencia a la función que desempeñaban los comités de SST y los representantes de la seguridad y salud al hacer frente a la violencia. Señaló que estos sistemas ayudaban a identificar los riesgos en el lugar de trabajo, y que los empleadores tenían la obligación de elaborar un plan de prevención de la violencia y de revisarlo periódicamente.
- 112.** La experta del Gobierno del Canadá mencionó asimismo que había suscitado preocupación cómo mantener mejor la confidencialidad y la privacidad en el contexto de la notificación del acoso sexual. Con el fin de superar estas dificultades, una provincia había contratado a inspectores de SST capacitados específicamente para responder a los informes de acoso sexual. La oradora indicó que se precisaban mejores datos para atender mejor las necesidades.
- 113.** La experta del Gobierno de Australia también estuvo de acuerdo con la discusión de los factores de riesgo en el documento de base, y propuso subrayar los diferentes riesgos que se planteaban en los distintos sectores y grupos. Indicó asimismo que la legislación sobre la SST proporcionaba un marco para la protección en el lugar de trabajo, y que incumbía a los empleadores la responsabilidad de mitigar los riesgos.
- 114.** La experta del Gobierno de Bélgica indicó que los factores de riesgo dependían del tipo de comportamiento. La violencia sexual estaba asociada con las relaciones de poder vinculadas con el género, y los factores de riesgo que guardaban una conexión con los aspectos organizativos también debían tenerse en cuenta en lo que respecta al acoso. Algunas veces, los trabajadores consideraban que la violencia era normal y formaba parte de su trabajo, y la violencia también podía estar vinculada con la manera en que se contrataba y despedía a las personas.
- 115.** El recordatorio de la sesión del punto 3 para la discusión consistía en comentarios adicionales de los Vicepresidentes empleador y trabajador. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la necesidad de abordar la responsabilidad en lo tocante a la prevención, la protección y la reparación. Reconoció que era preferible, en primer lugar, abordar estas cuestiones en términos no jurídicos y considerar a continuación los aspectos jurídicos. Estuvo de acuerdo en que las situaciones en las que el personal gozaba de impunidad constituían un factor de riesgo.
- 116.** La Vicepresidenta trabajadora añadió que apreciaba el ejemplo de la SST del Canadá. El acoso sexual podía ser difícil de encarar a través de marcos de SST, porque éstos podían establecerse sin tomar en consideración los aspectos de género. Sin embargo, el ejemplo del Canadá mostraba que éste podía afrontarse contándose con mujeres oficiales a quienes pudieran dirigirse las trabajadoras.
- 117.** El Vicepresidente empleador expresó ciertas reservas acerca de la utilización del término «reparación». Indicó que, en algunas situaciones, se prefería un enfoque que no conllevara la imposición de sanciones. Añadió que en algunos casos en que se precisaba una sanción, ésta podía ser obstaculizada por organismos como los comités de empresa.

118. La Vicepresidenta trabajadora respondió afirmando que era importante estudiar la reparación, ya que la prevención no bastaba si las personas habían sufrido. Estuvo de acuerdo en que se debería considerar el despido como una sanción para los autores de la violencia. También indicó que ayudar a las mujeres a pasar del trabajo precario a un empleo más estable fortalecía la protección contra la violencia de diversas maneras.
119. El Vicepresidente empleador instó a la Reunión a alcanzar un acuerdo sobre el significado del término «reparación». También indicó que la condición de «intocables» de algunos miembros del personal era un factor de riesgo que no estaba vinculado con la cuestión de las sanciones.

Punto 4: Estrategias eficaces para encarar el problema de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

120. El Vicepresidente empleador inició el diálogo relacionado con el punto 4 para la discusión, señalando que los instrumentos de prevención de la violencia deberían tener en cuenta las diferencias entre los países. Añadió que uno de los principales motores de la violencia en el lugar de trabajo eran las actitudes sociales, y esto debía abordarse a través de métodos que fueran suficientemente flexibles para abarcar todos los lugares de trabajo.
121. El Vicepresidente empleador hizo referencia a una buena práctica en Bélgica, subrayando que tal vez no pudiera reproducirse en otros lugares. En Bélgica, el punto de partida debía ser crear unas condiciones en el lugar de trabajo en las que los trabajadores pudieran tener un desempeño óptimo. Esto tenía dos pilares, a saber, el entorno del lugar de trabajo en su conjunto, y el trabajador individual, con sus aspiraciones y valores. El concepto básico era el respeto, y el término «violencia» no se mencionaba en la metodología.
122. La experta empleadora de Australia explicó que la identificación de los riesgos dependía del contexto, incluido el sector en el que se encontraba el lugar de trabajo. Señaló asimismo que las personas que no estaban empleadas en el lugar de trabajo podían ser la fuente de una gran parte de la violencia en el mismo. La oradora describió la situación de los conductores de autobús, cuyo trabajo conllevaba un alto nivel de contacto con el público. Las estrategias encaminadas a reducir los riesgos tenían por objeto protegerles de robos y agresiones. Señaló asimismo que los conductores tenían un deber de cuidado del público y que podían adoptar medidas sencillas para reducir al mínimo dichos riesgos, como aparcar en zonas iluminadas e identificar a pasajeros o paquetes sospechosos. Sugirió una serie de variables que podrían considerarse al responder a la violencia, como la incapacidad que tenían algunas veces los empleadores para controlar el comportamiento de otras personas, la falta de tecnología y el tamaño reducido de las empresas.
123. La experta empleadora de los Estados Unidos presentó una iniciativa de prevención emprendida por Levi Strauss en su cadena de suministro. Explicó que la empresa impartía formación a las trabajadoras en materia de salud, aseo, higiene personal, y acoso y discriminación. Indicó que la formación había sido eficaz, por ser entre homólogos, y había sensibilizado en mayor grado a las trabajadoras acerca de lo que constituía abuso y acoso. Añadió que existía información anecdótica que indicaba que la formación había aumentado la lealtad de las trabajadoras y había reducido el absentismo laboral.
124. El Vicepresidente empleador puso de relieve que diferentes contextos exigían respuestas distintas, y que era importante promover una cultura del lugar de trabajo que no tolerara la violencia. Los empleadores deberían concienciar a los trabajadores a este respecto, y deberían adoptarse medidas de seguimiento. Añadió que las empresas también podrían aclarar esto a los subcontratistas, e incluso pedir a un subcontratista que retirara a un

trabajador particular. Insistió en que las soluciones debían apoyarse en evaluaciones de riesgos.

- 125.** El Vicepresidente empleador señaló que ya existían sistemas para afrontar la violencia en el lugar de trabajo a través de la legislación laboral, el derecho penal, la SST y la protección social. En su opinión, no se necesitaban sistemas específicos para combatir la violencia en el lugar de trabajo. Señaló que, al nivel del lugar de trabajo, era preciso centrarse en los recursos, el tiempo, el diálogo y la prevención. En términos de cumplimiento, sostuvo que debía haber sistemas de supervisión y evaluación adecuados, eficaces y eficientes. Puso de relieve la necesidad de centrarse en indicadores primordiales, tales como el absentismo y la rotación del personal.
- 126.** El Vicepresidente empleador afirmó que las inspecciones del trabajo y la policía eran fundamentales para el velar por el cumplimiento, y que sería preciso fortalecer la cooperación entre los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales a distintos niveles. Subrayó la importancia que revestía centrarse en los sistemas, y no en los casos individuales, y añadió que las inspecciones del trabajo contaban cada vez con menos personal. Concluyó afirmando que los repertorios de recomendaciones prácticas deberían centrarse en las medidas de prevención, estar vinculados con la seguridad social y la legislación laboral, y elaborarse mediante el diálogo social.
- 127.** La Vicepresidenta trabajadora proporcionó ejemplos de iniciativas eficaces emprendidas en varias jurisdicciones. Destacó la necesidad de un enfoque integrado para hacer frente a la violencia que combinara los siguientes elementos:
- la prevención;
 - la protección;
 - la aplicación y el control del cumplimiento;
 - el diálogo social (incluida la negociación colectiva);
 - la cooperación entre los gobiernos y los interlocutores sociales, y
 - las políticas e iniciativas dentro de la empresa.
- 128.** La Vicepresidenta trabajadora comentó que unos sistemas de cumplimiento y rendición de cuentas oportunos, receptivos y libres de represalias que fueran impulsados por los trabajadores eran aspectos fundamentales de los enfoques más eficaces para combatir la violencia contra las mujeres.
- 129.** En lo que respecta a la prevención, la Vicepresidenta trabajadora explicó que los sindicatos del sector de la salud en la Argentina habían recurrido a la negociación colectiva y al diálogo social con el fin de establecer comités conjuntos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como una comisión sobre la violencia en el Ministerio de Salud de Buenos Aires. La legislación gubernamental apoyaba estos acuerdos, previendo el establecimiento de comités conjuntos sobre SST en los sectores tanto público como privado.
- 130.** En Sudáfrica, el Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines había impartido formación a los representantes de la SST para que contribuyeran a la prevención de la violencia. Los representantes sindicales habían sensibilizado acerca de la violencia de género y del acoso sexual, que predominaban en muchas explotaciones agrícolas. Sin embargo, el sindicato había señalado que las precarias condiciones de trabajo de los trabajadores y la falta de seguridad del empleo hacían difícil que las víctimas notificaran los casos de violencia.

- 131.** En Filipinas, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción había encarado el acoso sexual a través de la puesta en marcha de un proyecto no tradicional de formación, que había planteado las cuestiones del acoso sexual y del VIH y el sida como parte de la sensibilización y formación en materia de SST.
- 132.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que muchos convenios colectivos contemplaban medidas de readaptación para quienes habían sido objeto de violencia, tales como el asesoramiento y un sistema flexible de concesión de licencias. Recordó que una de las primeras leyes laborales hacía referencia a los accidentes del trabajo, y propuso que se encarara la violencia en el trabajo al igual que los accidentes, a saber, adoptando todas las medidas de prevención necesarias y que, cuando esto no fuera eficaz, era importante afrontar las consecuencias.
- 133.** La Vicepresidenta trabajadora puso ejemplos de acuerdos sectoriales y de empresa en la Argentina, Brasil, República Dominicana, España e Italia encaminados a brindar protección a los trabajadores contra la violencia en el trabajo. Mencionó asimismo convenios colectivos en Australia y Canadá que incluían cláusulas contra el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, poniendo énfasis en la prestación de apoyo, incluida la planificación inicial de la seguridad, y en la remisión de las víctimas a los servicios de apoyo especializados.
- 134.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la concesión de reparación a las víctimas era una parte importante del proceso de solución de las quejas, y que si los casos no se resolvían rápidamente en el lugar de trabajo, esto podía suponer grandes costos para los empleadores si se llevaban a los tribunales. Citó ejemplos de casos de indemnización que se habían resuelto favorablemente para los trabajadores. En 2015, la Comisión de Trabajo Justo en Australia ordenó a un empleador de Melbourne pagar una indemnización máxima a una víctima de violencia doméstica que había sido objeto de despido improcedente porque su empleador alegó que no podía protegerla de su pareja que trabajaba en la misma oficina. La Vicepresidenta trabajadora señaló que este caso se había considerado una decisión histórica que exigía a los empleadores que tuvieran un «deber añadido» de cuidado de las víctimas de violencia doméstica en el trabajo.
- 135.** En lo que respecta al cumplimiento de las normas y a su seguimiento, la Vicepresidenta trabajadora explicó que la Inspección Nacional del Trabajo de Eslovaquia estaba llevando a cabo una revisión de la legislación del país contra la discriminación, señalando cómo se aplicaba en lo que respecta a la conducta violenta.
- 136.** En los Países Bajos, la inspección del trabajo investigaba desde 2010 la protección del personal contra la agresión y la violencia en el sector público. Desde entonces se habían realizado grandes progresos, especialmente en el sector del transporte. Se consideraba que la industria del cuidado, los servicios sociales municipales y la Agencia de Seguros para Empleados habían avanzado considerablemente.
- 137.** En el estado de Florida, en los Estados Unidos, una eficaz campaña emprendida durante dieciséis años había defendido los derechos de los recolectores de tomates, a los que se había agredido física y sexualmente con frecuencia, también en el transporte de camino a los campos. Los acuerdos con los productores y los compradores habían dado lugar al establecimiento de un centro de llamadas abierto las veinticuatro horas del día para que los trabajadores pudieran notificar las vulneraciones de sus derechos, y para asegurar la investigación inmediata, la reparación y la educación entre los trabajadores en horas de trabajo. La tolerancia cero condujo a la eliminación casi total de la violencia de género en los campos.

- 138.** Llegado este punto, la Vicepresidenta trabajadora indicó que querría reconsiderar el ejemplo de Levi Strauss citado por el Vicepresidente empleador. Quiso saber si Levi Strauss también había impartido formación a los hombres sobre la prevención de la violencia. La experta empleadora de los Estados Unidos explicó a continuación que la formación se había impartido por separado a hombres y mujeres, porque esto creaba un entorno seguro y cómodo para las mujeres en particular. La empresa también había integrado las cuestiones de las enfermedades de transmisión sexual y del VIH en sus mensajes de formación sobre la salud responsable, en las que las mujeres estaban particularmente interesadas, y se habían establecido vínculos entre la violencia doméstica y la violencia en el lugar de trabajo.
- 139.** La Vicepresidenta trabajadora examinó a continuación la función que desempeñaban el diálogo social y la negociación colectiva. Indicó que cada vez más sindicatos y empleadores estaban alcanzando convenios colectivos que abordaban la violencia en el lugar de trabajo, muchos de ellos orientados específicamente a los riesgos psicosociales de la violencia y el acoso sexual. Por lo general, los convenios colectivos sobre buenas prácticas comprometían a los empleadores a establecer políticas y procedimientos para encarar la violencia y prevenirla; preveían la facilitación de formación al personal directivo y a los representantes del lugar de trabajo para que identificaran signos de violencia; permitían la recopilación de datos y la supervisión de los incidentes de violencia, y proporcionaban apoyo práctico, psicológico y en materia de salud a los trabajadores que eran víctimas de violencia, incluidos, en algunos casos, los trabajadores que habían sido objeto de violencia doméstica. Algunos convenios colectivos se centraban en todas las formas de violencia (física, psicosocial y acoso sexual), mientras que otros abordaban el problema del acoso social o los derechos específicos de las víctimas de violencia a una licencia remunerada y a recibir apoyo.
- 140.** Los acuerdos marco mundiales entre las federaciones sindicales mundiales y las empresas multinacionales habían conducido a declaraciones explícitas sobre la dignidad en el trabajo, a procedimientos encaminados a afrontar la violencia en el trabajo y a medidas de prevención. Algunos acuerdos marco mundiales abordaban de manera específica el acoso sexual, y otros se referían concretamente a los proveedores en toda la cadena de suministro (incluida la contratación) e incluían sistemas para la supervisión conjunta de la aplicación.
- 141.** En Europa, un marco sólido para la prevención de la violencia y la lucha contra ella era el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado en 2007 por los interlocutores sociales europeos (la Confederación Europea de Sindicatos, la Confederación de Empresas Europeas, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos). El acuerdo marco se aplicaba a todos los lugares de trabajo y a todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de contrato o de relación de trabajo. Había conducido a numerosos subacuerdos a nivel nacional y sectorial, así como a una legislación, cuyo objetivo era proteger a los trabajadores contra la violencia, incluido el acoso y la violencia sexual. Ejemplos de dichos acuerdos eran un acuerdo sectorial bancario/de seguros en Luxemburgo, y acuerdos marco nacionales en Francia e Italia.
- 142.** En Uganda, un convenio colectivo firmado en 2010 se centraba en las prioridades de las mujeres que trabajaban en el sector de la floricultura del país. Fue negociado entre la Asociación de Exportadores de Flores de Uganda (UFEA) y los dos sindicatos nacionales que representaban a los trabajadores del sector. Abarcaba a todos los trabajadores, incluidos los no sindicados, e incluía un compromiso de formular una política negociada en el lugar de trabajo que abordara el acoso sexual en las explotaciones agrícolas (ya que las mujeres indicaron que éste era el principal problema al que se enfrentaban en el trabajo).
- 143.** En Sudáfrica, se había concluido en 2011 un Acuerdo del Consejo de Negociación Sectorial sobre Seguridad y Protección que hacía referencia al acoso sexual en el lugar de trabajo. El acuerdo abarcaba los sindicatos y empleadores de la policía y del sector penitenciario. Establecía medidas para prevenir, afrontar y eliminar el acoso sexual entre los colegas de

trabajo y terceros, también a través de formación y de campañas de sensibilización conjuntas en el lugar de trabajo. El Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (SACCAWU) había concluido asimismo varios convenios colectivos sobre la violencia de género en relación con políticas sobre el VIH y el sida, y los procedimientos de seguridad y salud, y en relación con el impacto de la violencia doméstica en el trabajo.

144. En la República Dominicana, el acuerdo de Vista Sol Punta Cana preveía que no se impondrían sanciones a un trabajador que hubiera presentado una queja de acoso sexual, al tiempo que establecía sanciones para el agresor.
145. En el Brasil, un convenio colectivo en el sector bancario incluía procedimientos de presentación de quejas y medidas de prevención. Algunos convenios colectivos en el Brasil, República Dominicana y Paraguay contenían cláusulas sobre un compromiso conjunto de los sindicatos y los empleadores encaminado a prevenir el acoso sexual, por ejemplo, realizando actividades de sensibilización y prestando servicios de asesoramiento.
146. La Vicepresidenta trabajadora se basó en otros ejemplos que mostraban que la negociación colectiva era un modelo potente y eficaz para abordar la cuestión de la violencia familiar y doméstica. Añadió que muchos empleadores habían reconocido que el lugar de trabajo podía desempeñar un papel a la hora de apoyar a sus trabajadores para que conservaran sus empleos, permitiéndoles permanecer en sus hogares y en sus comunidades.
147. Una experta trabajadora de Australia explicó que la negociación colectiva se había convertido en una estrategia efectiva para hacer frente a la violencia doméstica. Comentó que en 2010 se había negociado la primera cláusula sobre la violencia doméstica en un convenio colectivo. En marzo de 2016, existían 1 234 acuerdos con una cláusula sobre la violencia doméstica que abarcaban a más de 1 millón de trabajadores. Todos menos uno de los gobiernos estatales y federales australianos habían negociado cláusulas relativas a cuestiones como la licencia remunerada como consecuencia de la violencia doméstica, la confidencialidad, la planificación de la seguridad en el lugar de trabajo, los procesos de remisión a los servicios de apoyo en caso de violencia doméstica, la facilitación de formación a personal clave, la protección contra la discriminación o contra medidas negativas, y el derecho a acuerdos de trabajo flexibles.
148. La Vicepresidenta trabajadora describió a continuación el modo en que la negociación colectiva había permitido unos lugares de trabajo más seguros al prever medidas representativas especiales para las mujeres. En el Canadá, el sindicato Unifor había negociado el reconocimiento y el apoyo, por parte de los empleadores, de las defensoras de las mujeres. Éstas eran representantes en el lugar de trabajo que habían recibido una formación especial y que ayudaban a las mujeres a responder a preocupaciones como el acoso en el lugar de trabajo, la violencia en la pareja y el abuso. También facilitaban orientación a los hombres que solicitaban asesoramiento sobre apoyo y servicios para sus seres queridos y colegas de trabajo de sexo femenino.
149. Tras examinar estos ejemplos, la Vicepresidenta trabajadora puso de relieve que la erradicación efectiva de la violencia en el trabajo presuponía la presencia de sindicatos sólidos e independientes, el ejercicio del derecho de libertad sindical de todos los trabajadores y una cultura firmemente arraigada de diálogo social.
150. En lo que respecta a la cooperación entre los gobiernos y los interlocutores sociales a diferentes niveles, la Vicepresidenta trabajadora puso de relieve las actividades de la OIT encaminadas a proteger a la gente de mar. Señaló que los marinos estaban expuestos a formas extremas de violencia. Uno de los problemas era que los trabajadores a bordo de los buques carecían con frecuencia de protección nacional e internacional, porque, a menudo, el buque enarbolaba el pabellón de un país, la tripulación era de otro país y el buque realizaba su

actividad en aguas de un tercer país. Hizo referencia al caso de alto perfil de una mujer que fue violada y arrojada por la borda, pero en el que todos los países pertinentes denegaron la responsabilidad de estos actos.

- 151.** La Vicepresidenta trabajadora recordó que en junio de 2016 los delegados de la CIT habían votado para aprobar enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), con miras a proteger mejor a la gente de mar contra el acoso y la intimidación a bordo de los buques. Las enmiendas reconocían que el acoso y la intimidación a bordo de los buques podían perjudicar seriamente la salud física y emocional de los marinos. Señaló que las enmiendas estaban vinculadas con las directrices sobre la identificación y presentación de quejas, sobre la vista y resolución de causas, y sobre medidas de sensibilización para eliminar el acoso y la intimidación.
- 152.** Con respecto a las políticas e iniciativas de las empresas, la Vicepresidenta trabajadora señaló que se debería poner énfasis en asegurar que los representantes de los empleadores y de los trabajadores elaboren políticas apropiadas en el lugar de trabajo. Ejemplos de enfoques de buenas prácticas en dichas políticas son el establecimiento de comités para la presentación de quejas en el lugar de trabajo; la facilitación de formación orientada al personal directivo y a los representantes de los trabajadores, y la formulación de declaraciones claras de que la empresa no tolera la violencia y de que ésta puede ser una cuestión disciplinaria. La oradora indicó que dichas políticas deberían abarcar todas las situaciones en el empleo relacionadas con el mundo del trabajo, con inclusión del transporte y el alojamiento proporcionados por el empleador, los eventos sociales organizados por el empleador y los eventos de formación. Indicó la importancia que revestían los procedimientos y las medidas disciplinarias para tratar los casos de violencia, así como la confidencialidad y la imparcialidad. Señaló que estas políticas deberían ser accesibles y estar disponibles para todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo (por ejemplo, pasantes y trabajadores autónomos), y deberían proporcionar información clara sobre qué se entiende por un comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo y sobre las posibles consecuencias para los autores.
- 153.** La Vicepresidenta trabajadora explicó asimismo la necesidad de abordar la dinámica de la violencia relacionada con el género. Señaló que existía un fuerte vínculo entre el acceso al trabajo decente, la no discriminación, y la protección sindical y la prevención de la violencia contra las mujeres y los hombres en el trabajo. Explicó que si bien la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo había aumentado, éstas se encontraban con frecuencia en modalidades atípicas o precarias de empleo, caracterizadas por el trabajo informal o mal remunerado, o en un trabajo que brindaba escasa protección. Esto daba lugar a que las mujeres fueran particularmente vulnerables a la violencia y al acoso físico, verbal y sexual. Además, explicó que la vulnerabilidad económica y la pobreza podían conducir a que las mujeres no tuvieran otra alternativa que depender de empleadores que las explotaban, de agentes de contratación inmorales y de traficantes.
- 154.** La Vicepresidenta trabajadora afirmó que un enfoque integrado para afrontar la violencia en el lugar de trabajo conllevaba utilizar todos los instrumentos disponibles de una manera global. Los marcos de SST, la legislación sobre la no discriminación, la educación y sensibilización de los trabajadores, el diálogo social y la negociación colectiva podían contribuir a la reducción de la violencia. Era preciso adoptar medidas a todos los niveles.
- 155.** La Vicepresidenta trabajadora concluyó su declaración con una pregunta dirigida a la Oficina sobre la definición del término «reparación».
- 156.** La Secretaria General de la Reunión respondió que los siguientes instrumentos figuraban entre aquéllos que hacían referencia a la reparación: el preámbulo del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y

el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Otro documento de referencia importante en el que se abordaban extensamente las medidas de reparación era *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008* (2012).

- 157.** La Presidenta instó a continuación a los expertos gubernamentales a comenzar a examinar el punto 4 para la discusión.
- 158.** La experta del Gobierno de Bélgica señaló que un enfoque integrado era lo mejor para hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo, con leyes predecibles, una inspección del trabajo que contara con normas eficaces, actividades de sensibilización y evaluaciones de riesgos adecuadas.
- 159.** La experta del Gobierno de la Argentina señaló que la prevención era primordial para erradicar la violencia en el trabajo, respaldada por políticas que contemplaran a empleadores y trabajadores. Estas políticas deberían basarse en la necesidad de cuidar de los trabajadores y de explicar los conceptos y responsabilidades fundamentales a las empresas. El planteamiento de la Argentina había conducido a la firma de acuerdos sobre la lucha contra la violencia en el contexto del trabajo que beneficiaban tanto a los empleadores como a los sindicatos.
- 160.** El experto del Gobierno de Suecia indicó que la estrategia de su país se basaba en evaluar los riesgos conjuntamente, a través de representantes de los empleadores y de la SST. Subrayó que los empleadores debían tener en cuenta la necesidad de promover la igualdad de derechos y oportunidades con independencia del género, la identidad o expresión de género y la orientación sexual. Señaló que, en su país, los trabajadores que se encontraban en lugares de trabajo en los que había más de cinco asalariados deberían designar delegados en materia de seguridad y salud, y que los lugares de trabajo en los que había más de 50 personas en plantilla deberían contar con un comité de seguridad y salud integrado por representantes de los empleadores y de los trabajadores. El orador explicó que dichos representantes tenían competencias jurídicas sólidas y el derecho a exigir una evaluación de riesgos y un plan encaminado a mitigar estos últimos. Si se presentaba resistencia a esta solicitud, el representante podía informar al respecto a la autoridad del medio ambiente de trabajo. Los trabajadores también tenían derecho a informar a título individual y de manera anónima a la autoridad de los riesgos en el lugar de trabajo, y a contar con sistemas de protección sólidos que protegieran el anonimato de los denunciantes.
- 161.** La experta del Gobierno de Sudáfrica explicó que su país también apoyaba un enfoque global e integrado. Indicó que Sudáfrica había adoptado un enfoque multidimensional a nivel internacional, nacional, sectorial y del lugar de trabajo. La Constitución, la Ley sobre Equidad en el Empleo de 1998 y los repertorios de recomendaciones prácticas prohibían cualquier forma de discriminación por motivos como la raza, el género, el color, el embarazo y la orientación sexual. A nivel sectorial, los convenios colectivos abordaban la violencia y el acoso sexual, incluidos los mecanismos de solución de conflictos, tales como la remisión de los asuntos a un consejo de negociación o a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje. Al nivel del lugar de trabajo, se exigía a los empleadores que establecieran políticas y procedimientos que regularan la violencia o el acoso en el mismo.
- 162.** La experta del Gobierno de Sudáfrica señaló además que se ponía énfasis en la SST. Explicó que si la violencia conducía a una lesión o enfermedad profesional, entonces podía concederse una reparación. Explicó que los inspectores del trabajo tenían competencia para inspeccionar y hacer cumplir las leyes si la violencia en el lugar de trabajo era una cuestión de seguridad y salud. Sin embargo, si un asunto estaba relacionado con la discriminación, los inspectores explicarían la manera de remitir la cuestión a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje o al Tribunal del Trabajo. Indicó que las víctimas también podían

presentar quejas civiles o penales contra el empleador por incumplir el contrato, al no haber proporcionado un entorno seguro que protegiera al trabajador contra la violencia. Al exponer el planteamiento de Sudáfrica, subrayó que el diálogo social y la negociación colectiva desempeñaban una función importante en la elaboración de estrategias de prevención.

- 163.** La experta del Gobierno de Bélgica explicó que su país consideraba prioritaria la prevención primaria, por lo que se centraba en eliminar las situaciones peligrosas a través de la evaluación de riesgos y de la adopción de medidas cuando se identificaba un peligro. Si era necesario, existían procedimientos internos (informales o formales) que aseguraban la facilitación de orientación y asesoramiento confidencial, la intervención de asesores neutrales y debidamente capacitados, o el análisis de la situación por un experto para las víctimas de todo tipo de sufrimiento en el trabajo. Por último, indicó que su país pretendía extender a las cuestiones de violencia doméstica sus esfuerzos encaminados a reducir el acoso y la violencia en el trabajo.
- 164.** La experta del Gobierno de Australia declaró que su país había adoptado un enfoque multidimensional para hacer frente a la violencia. Éste abarcaba la legislación, planes de acción nacionales, iniciativas individuales en el lugar de trabajo y coaliciones empresariales. Puso de relieve que los esfuerzos se centraban en la prevención, la protección, el apoyo y la sensibilización. Destacó la promoción de la igualdad de género al afrontar la violencia en el lugar de trabajo y, en particular, la función que desempeñaban los hombres. La experta expuso a grandes rasgos una iniciativa denominada «Male Champions of Change», emprendida en 2010 por el Comisario para la Lucha contra la Discriminación Sexual. En 2014, se había concedido prioridad a la lucha contra la violencia hacia las mujeres, y se habían elaborado directrices prácticas sobre las medidas que podrían adoptar los dirigentes para reducir la prevalencia y el impacto de la violencia doméstica y familiar.
- 165.** La experta del Gobierno de la India subrayó que la violencia, en todas sus formas, era inaceptable. Puso de relieve que su país creía en la no violencia estricta promovida por Mahatma Gandhi. Señaló que el riesgo de violencia siempre estaba presente, pero que los gobiernos, empleadores y trabajadores podían adoptar medidas para reducirlo. La oradora presentó un ejemplo de Kerala, donde los trabajadores de las plantaciones de té (de los cuales entre el 70 y el 80 por ciento eran mujeres) habían luchado por mejorar las condiciones de trabajo. Las cuestiones que habían planteado se habían solucionado a través de la negociación colectiva. Proporcionó otro ejemplo referente al sistema ferroviario de la India, en el que los mecanismos de negociación permanentes permitían a los representantes sindicales y de los empleadores examinar y resolver los problemas. Mencionó asimismo a los trabajadores del sector informal de la economía, que se habían organizado entablando negociaciones colectivas sobre cuestiones de seguridad y salud.
- 166.** La experta del Gobierno del Canadá describió un cambio reciente operado en la provincia de Manitoba relativo a la concesión de licencia remunerada a las víctimas de violencia doméstica. Cuando estos trabajadores solicitaban dicha licencia, la persona a la que proporcionaban la información pertinente debía garantizar la confidencialidad de la misma.
- 167.** Sobre la base de estos hechos, el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora entablaron una nueva discusión. El Vicepresidente empleador señaló que no estaba a favor de la expresión «enfoque integrado», porque era demasiado vaga. A su juicio, los ejemplos de estrategias eficaces que habían mencionado los expertos trabajadores eran fundamentalmente enfoques voluntarios, y advirtió que una norma internacional sobre la violencia les «cortocircuitaría». Advirtió asimismo que parecía partirse de la base de que los empleadores eran responsables de la violencia en el lugar de trabajo, aunque no fueran los autores.
- 168.** La Vicepresidenta trabajadora observó que parecía haber un acuerdo sobre un enfoque integrado, para que las iniciativas voluntarias fueran complementadas por la legislación.

Explicó que, en los casos en que se habían emprendido iniciativas voluntarias, esto había sido debido a la presencia de marcos legislativos o jurídicos más amplios. Por ejemplo, junto con las cadenas de valor añadido, los marcos normativos exigían a menudo dichas iniciativas a las grandes empresas. Además, observó que los convenios colectivos creaban obligaciones vinculantes. Subrayó la importancia de unas organizaciones de trabajadores sólidas al hacer frente a la violencia, señalando que los estudios habían mostrado que, a pesar de las muchas buenas prácticas existentes, persistían problemas en muchos ámbitos en que los trabajadores estaban infrarrepresentados.

169. El Vicepresidente empleador observó que, en Bélgica, los empleadores pretendían que todos los trabajadores participaran en las iniciativas de formación contra la violencia, porque esto tenía un mayor impacto que limitarse a incluir a sus representantes en dichas iniciativas. También describió el aprendizaje entre homólogos en relación con la seguridad y la salud.

Punto 5: Lagunas que podrían subsanarse con nuevo(s) instrumento(s) de la OIT

170. La Vicepresidenta trabajadora inició el diálogo relacionado con el punto 5 para la discusión y puso de relieve las lagunas observadas en los marcos actuales para la reglamentación de la violencia en el lugar de trabajo. Subrayó que los mandantes habían alcanzado un amplio acuerdo sobre un déficit de gobernanza. Observó que cuando se presentó al Consejo de Administración de la OIT el tema de la violencia de género en el mundo del trabajo, en noviembre, se hizo partiéndose de la base de que se necesitaba una nueva norma para complementar el marco existente de normas de derechos humanos regionales e internacionales. Señaló que se deberían colmar las brechas normativas en el contexto de un enfoque integral que abarcara el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, y que esto debería organizarse en torno a los títulos de vulneración de los derechos de los trabajadores, prevención y protección, y diálogo social. La oradora explicó que este enfoque se basaría en las principales maneras en que se afrontaba la violencia en el lugar de trabajo a escala nacional e internacional, y las reuniría, a saber: los derechos humanos y de los trabajadores; la discriminación por motivos de género y la violencia de género; otros motivos de discriminación en el trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; la gestión de recursos humanos, y un análisis económico que hiciera referencia al costo público de la violencia y que proporcionara una justificación económica de la reglamentación.
171. La Vicepresidenta trabajadora se refirió a continuación a brechas concretas en los marcos normativos. A su juicio, la principal desventaja era la falta de una definición aceptada internacionalmente. Para empezar, la definición actual del término «violencia» incluía la violencia física y psicológica, y esto proporcionaba un punto de partida útil. La oradora tomó nota de la observación de los empleadores de que la OIT debería centrarse únicamente en la prevención, observación que habían respaldado citando el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2004). Afirmó que el Repertorio hacía referencia, en efecto, a la mitigación, incluidas las responsabilidades del Estado y del personal directivo a la hora de apoyar a las víctimas de violencia.
172. A continuación, la Vicepresidenta trabajadora indicó la definición de «violencia contra la mujer» de las Naciones Unidas, a saber: «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual

o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada»¹².

- 173.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que, a pesar de esta definición, la violencia en el mundo del trabajo solía abordarse de una manera fragmentada a nivel tanto nacional como internacional. Esto significaba que, en la práctica, se habían adoptado definiciones estrictas que hacían referencia a una cuestión y no a la otra, o que estaban orientadas a tipos de violencia específicos y, a menudo, limitados.
- 174.** La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que, por consiguiente, era necesario elaborar una definición amplia y general que tuviera en cuenta sus formas múltiples e interconectadas (incluidas físicas, psicológicas y sexuales) y que fuera suficientemente flexible para hacer frente a las muy diversas formas que podía adoptar la violencia. Indicó que un componente de la definición debía ser la violencia de género, ya que las mujeres se veían desproporcionadamente afectadas por la violencia debido a las relaciones de poder desiguales y a unas culturas en las que dominaban los hombres. La definición debía reconocer asimismo las múltiples formas de discriminación, también contra los trabajadores LGBTI y los grupos racializados.
- 175.** Continuando con la cuestión de las definiciones, la Vicepresidenta trabajadora criticó la tendencia a adoptar una interpretación limitada de «lugar de trabajo». Sostuvo que todo el planeta era un lugar de trabajo. Por consiguiente, el lugar de trabajo debería extenderse más allá del espacio de trabajo físico, y cubrir el traslado desde y hacia el trabajo (ya que el transporte era un lugar de trabajo para los trabajadores del transporte y debía ser seguro para quienes lo utilizaban), así como los eventos sociales y de otro tipo relacionados con el trabajo. Asimismo, los espacios públicos eran con frecuencia lugares de trabajo para los trabajadores del sector informal de la economía, como los vendedores ambulantes. Además, indicó que los parlamentos nacionales habían tardado en responder a la economía digital y a los lugares de trabajo virtuales.
- 176.** La Vicepresidenta trabajadora hizo referencia a otro problema de definición conexas, relativo a las medidas internacionales y nacionales para combatir la violencia en el lugar de trabajo que, a menudo, se aplicaban únicamente a categorías limitadas de trabajadores, como los trabajadores que se encontraban en modalidades típicas de empleo. Señaló que el incremento de las modalidades atípicas de empleo, incluidas las plataformas en Internet y basadas en la demanda, como Uber, requerían medidas concretas para proteger a estos trabajadores que eran más vulnerables a la violencia. Por último, indicó que ciertas categorías de trabajadores estaban tradicionalmente excluidas de la cobertura de las leyes laborales y de seguridad social, en parte debido a la naturaleza de sus lugares de trabajo, a saber, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio y los trabajadores de la economía informal.
- 177.** La Vicepresidenta trabajadora señaló una segunda brecha normativa relativa a la prevención y la protección. Explicó que se exigía a los empleadores que previnieran la violencia en el lugar de trabajo de maneras a menudo incoherentes e ilógicas. Por ejemplo, la legislación en materia de SST exigía que las empresas aplicaran la diligencia debida, llevaran a cabo evaluaciones de riesgos, y elaboraran estrategias de prevención y mitigación. Sin embargo, la experiencia había demostrado que en un contexto de SST sólo se tenían en cuenta ciertos aspectos de la violencia, en particular los riesgos psicosociales como la intimidación y el acoso. Además, sostuvo que muchos países no contaban con sistemas de inspección del trabajo o mecanismos de supervisión adecuados para abordar la violencia en el lugar de trabajo.

¹² Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, 20 de diciembre de 1993, documento A/RES/48/104.

- 178.** La Vicepresidenta trabajadora señaló a continuación que en los casos en los que la violencia ocurría, los gobiernos se centraban normalmente en el encausamiento de los autores. Este enfoque no siempre era adecuado, ya que no hacía referencia a las formas insidiosas de violencia. Comentó que, además de leyes en el ámbito del empleo, la SST y la no discriminación que proporcionaran protección y reparación a las víctimas de violencia en el lugar de trabajo, los distintos trabajadores y empresas deberían contar asimismo con políticas internas en el lugar de trabajo para asegurar una justicia reparadora. Entre éstas deberían contarse sistemas confidenciales de presentación de quejas, sistemas de protección de los trabajadores que sometían quejas (ya fueran víctimas o testigos), procedimientos informales y formales para solucionar efectivamente las quejas, y apoyo a las víctimas. Añadió que los denunciantes deberían sentirse seguros al notificar los hechos. La oradora hizo referencia a un acuerdo sobre la prevención del acoso sexual, en el que habían participado Unilever, IndustriAll y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), que hacía referencia a estas cuestiones.
- 179.** La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve la necesidad de un enfoque general e integrado de la legislación laboral y del derecho penal para prevenir la violencia en el lugar de trabajo y brindar protección a las víctimas. Una norma de la OIT abordaría esta cuestión a través de un enfoque sistemático de la prevención y la protección.
- 180.** La Vicepresidenta trabajadora señaló una tercera brecha normativa relativa al diálogo social. Observó que la reglamentación de la violencia en el lugar de trabajo solía centrarse en la función del Estado. Sin embargo, refiriéndose a ejemplos proporcionados en el punto 4 para la discusión, puso de relieve el papel primordial del diálogo social bipartito y tripartito, y del buen funcionamiento de las relaciones laborales, incluida la negociación colectiva. Señaló que la negociación colectiva debería fortalecerse considerablemente por conducto de un marco que estableciera un piso de derechos y obligaciones. Éste podría reforzarse y ampliarse a través de la negociación colectiva. Indicó que los gobiernos debían crear un medio ambiente que propiciara la libertad sindical y la negociación colectiva, también para los trabajadores que se encontraban en modalidades de empleo precarias y atípicas.
- 181.** La Vicepresidenta trabajadora concluyó afirmando que una norma de la OIT brindaría una oportunidad para proporcionar, por primera vez, una definición acordada internacionalmente de violencia en el trabajo, incluida la violencia de género y la violencia de terceros en los servicios de primera línea. Puso de relieve que urgía una norma internacional sobre la violencia en el trabajo con miras a facilitar un marco para luchar contra la epidemia de violencia en el trabajo. Este marco podría incluir abordar las causas de la violencia en el trabajo.
- 182.** Con el fin de concluir sus observaciones iniciales sobre el punto 5 para la discusión, la Vicepresidenta trabajadora señaló que en futuras reuniones debería considerarse el valor de ampliar el título de las deliberaciones de la OIT a la cuestión de «la violencia y el acoso». Afirmó que los expertos trabajadores apoyaban plenamente la posición adoptada por el Grupo de los Trabajadores de la OIT acerca de que la Organización debería adoptar un convenio, complementado por una recomendación.
- 183.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora en que existía una brecha en las definiciones. Sin embargo, no consideraba que esto significara necesariamente que hubiera una brecha normativa. Indicó que estaba a favor de un enfoque integrado, si esto significaba analizar elementos que eran necesarios para lograr los objetivos de política.
- 184.** El Vicepresidente empleador sostuvo que la mayoría de los ejemplos proporcionados en los puntos para la discusión eran medidas voluntarias. Esto indicaba que no existía, de hecho, ninguna brecha normativa. Aceptaba que fueran necesarias diversas condiciones antes de poder adoptar las medidas voluntarias, como la libertad sindical y el piso de protección

social. Señaló que los esfuerzos deberían estar orientados directamente a asegurar el establecimiento efectivo de la libertad sindical y de un piso de protección social, antes de tratar de implantar nuevas medidas contra la violencia en el trabajo.

- 185.** El Vicepresidente empleador comentó que en el documento de base se enumeraban las diversas normas de la OIT y las disposiciones pertinentes de las mismas que hacían referencia a la violencia y a otros comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo. Indicó que el concepto de violencia propuesto en este documento no estaba apoyado por las normas existentes; por ejemplo, estas últimas distinguían entre violencia y acoso. Además, parecía que las normas existentes de la OIT, tal y como eran interpretadas por los órganos de control de la Organización, ya cubrían cuestiones relacionadas con la violencia en el lugar de trabajo.
- 186.** El Vicepresidente empleador sostuvo además que en el documento de base no se analizaban debidamente los datos disponibles y no se extraían conclusiones apropiadas de ellos. Estaba en desacuerdo con la declaración contenida en el documento de que «los principios y medidas básicos para prevenir y combatir la violencia podrían ser expresados en términos generales en un convenio, el cual podría complementarse con disposiciones detalladas incluidas en una recomendación». Opinaba que en el documento de base se deberían haber analizado las principales lagunas en las normas de la OIT relativas a la violencia en el lugar de trabajo, en su caso. También debería haberse considerado la mejor manera de colmar las brechas existentes, describiendo posibles alternativas. Por ejemplo, indicó que se podía haber señalado que la protección contra la violencia en el lugar de trabajo era, en esencia, un subconjunto de la SST y que una opción sería añadir una recomendación, un protocolo o un anexo al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que cubriera la violencia. Indicó que otra opción podría haber sido añadir elementos a instrumentos existentes, por ejemplo, enmendar el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), con el fin de incluir enfermedades que fueran causadas por la violencia en el trabajo, y enmendar otras normas para colmar lagunas similares en la reglamentación.
- 187.** Además, el Vicepresidente empleador señaló que un problema conexo en el documento de base era la falta de reflexión sobre las brechas existentes a nivel nacional. Observó que muchos países tenían diversas leyes que reglamentaban la violencia como parte del derecho penal. Así pues, indicó que se acogería con agrado un esfuerzo para comprender mejor los retos que planteaba la aplicación de estas leyes a través de un enfoque ascendente. El orador recomendó que se fomentara el cumplimiento de las normas vigentes, en lugar de la elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo. También señaló que convenía centrarse en los elementos fundamentales que tenían repercusiones en la violencia en el lugar de trabajo, tomando en consideración las diversas realidades de las empresas, así como las personas, en lugar de tratar de colmar todas las brechas detectables, lo que podría ser contraproducente.
- 188.** El Vicepresidente empleador señaló asimismo que la mayoría de los ejemplos citados en el debate no parecían apoyar el concepto global de violencia en el trabajo — al abarcar la violencia psicológica, la violencia de género y la violencia sexual, que era lo que se proponía en el documento de base. Indicó a continuación que el problema de la violencia persistente en el trabajo no obedecía a la falta de normas internacionales (o de normas nacionales), sino a que las normas existentes no se aplicaban, cumplían y/o actualizaban debidamente. En cualquier caso, el orador sostuvo que las normas no eran la única manera en que la OIT podía intervenir en este tema. Los conocimientos especializados de la OIT también podrían utilizarse efectivamente para crear conciencia, promover el mejor entendimiento de la cuestión y cambiar la mentalidad en favor de una cultura de tolerancia cero contra la violencia en el trabajo. Señaló que, teniendo en cuenta que cualquier nuevo instrumento tendría que aplicarse en los países en los que prevalecía la violencia, el instrumento debería ser factible dadas las múltiples realidades.

189. En lo tocante a la informalidad y la no discriminación, el Vicepresidente empleador señaló las normas internacionales del trabajo, tales como la Recomendación núm. 204 y el Convenio núm. 111 de la OIT.
190. El Vicepresidente empleador puso de relieve las dificultades prácticas vinculadas, a su juicio, con la creación de un nuevo instrumento. Indicó que si existían demasiadas cuestiones cubiertas en un único instrumento, entonces se corría el gran riesgo de que el instrumento no fuera claro legalmente y, por lo tanto, no fuera ratificable. Por otra parte, mencionó que una recomendación tenía la ventaja de ser flexible y podría proporcionar orientación sobre otros aspectos de un comportamiento inaceptable en el trabajo (como el acoso y la intimidación).
191. El Vicepresidente empleador consideraba que adoptar una recomendación sobre la violencia como parte del marco de la SST permitía a la OIT integrar la cuestión en su sistema normativo, y que esto era preferible a un convenio autónomo. Concluyó señalando que la violencia en el trabajo era, sin duda alguna, una cuestión de SST, y que el marco promocional actual ya abordaba la violencia (incluido el impacto tanto físico como mental de la misma).
192. Una vez que la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador expusieron a grandes rasgos su respuesta al punto 5 para la discusión, tomaron la palabra los expertos gubernamentales.
193. La experta del Gobierno de Bélgica estuvo de acuerdo en la necesidad de un nuevo instrumento. Éste debería integrar los conceptos de violencia y acoso, e incluir una referencia a la SST y a la antidiscriminación. Estos conceptos podrían basarse en las experiencias nacionales.
194. La experta del Gobierno de la Argentina también expresó su apoyo a una nueva norma, indicando que ésta debería abordar las cuestiones específicas relativas a la violencia en el trabajo, incluidos los aspectos físicos y psicológicos.
195. El experto del Gobierno de Suecia puso de relieve la interrelación entre un nuevo instrumento y los Convenios núms. 111 y 187. Propuso que dicha interrelación se destacara en futuros instrumentos. Señaló que su Gobierno apoyaba el proceso de elaboración de normas en 2018 y 2019 (o 2020), y que una norma debería ir acompañada de formación, seguimiento y promoción.
196. La experta del Gobierno de Sudáfrica comentó que su Gobierno acogería con agrado un instrumento que les brindara orientación y apoyo. Era importante que la norma proporcionara una definición global. Observó que el Gobierno de su país apoyaría un convenio o una recomendación.
197. La experta del Gobierno del Canadá reconoció que la cuestión de la violencia era un continuo, y que era importante crear vínculos con otros instrumentos. Al tomar una decisión sobre un instrumento, instó a los expertos a tener en cuenta aquello que los países esperaban hacer, y que era importante establecer conexiones con otros instrumentos.
198. La experta del Gobierno de Bélgica señaló que en el documento de base se había identificado claramente una lista de brechas normativas. Puso de relieve que su país estaba de acuerdo con una nueva norma.
199. La Vicepresidenta trabajadora tomó la palabra a continuación para responder a las cuestiones planteadas en la discusión. Indicó que los gobiernos habían acordado incluir un punto de carácter normativo en el orden del día de la CIT de 2018, y que la decisión de optar por un convenio o por una recomendación se adoptaría más tarde. Instó a los expertos a centrarse en las brechas y en los posibles ámbitos que debía abordar la norma. Refiriéndose a las

observaciones del Vicepresidente empleador, expresó su desacuerdo con la noción de que deberían afrontarse problemas como la falta de libertad sindical universal antes de abordar la violencia en el trabajo. Recordó a los expertos que, con frecuencia, muchas cuestiones se examinaban al mismo tiempo. Además, observó que las cuestiones de la libertad sindical y de la SST figuraban en el programa de la OIT desde 1919, y que no era probable que se resolvieran en su totalidad en un futuro cercano.

- 200.** La Vicepresidenta trabajadora observó que, aunque la legislación no solucionaba todos los problemas, al abordarse las cuestiones a través de la misma se lograba que esta cuestión figurara en el programa y que se le concediera prioridad. Subrayó que un enfoque efectivo e integrado no conllevaría únicamente una reglamentación, sino también la promoción, el apoyo técnico y la supervisión. Estuvo de acuerdo en que el enfoque debería ser flexible.
- 201.** El Vicepresidente empleador respondió indicando que las normas sólo eran útiles y pertinentes cuando eran una realidad a nivel nacional, después de la ratificación. Aclaró que con ello no pretendía afirmar que debían resolverse todos los problemas antes de examinar la cuestión de la violencia, y añadió que su intención era poner de relieve la necesidad de analizar los motivos de las brechas existentes.

V. Examen y adopción de las conclusiones por la Reunión

- 202.** Tras el diálogo sobre los cinco puntos para la discusión, se acordó que la Reunión pasaría a debatir y examinar el proyecto de conclusiones. Éstas habían sido preparadas por la secretaria, sobre la base de los puntos de consenso emergentes del diálogo entablado hasta el momento en la Reunión. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y la experta del Gobierno de Bélgica, hablando en nombre de todos los expertos gubernamentales, estuvieron de acuerdo en que el proyecto de conclusiones constituía una buena base para la discusión.
- 203.** El objetivo de los expertos antes del final de la Reunión era alcanzar un consenso sobre las conclusiones concretas que debían someterse al Consejo de Administración, proporcionando así orientación sobre los preparativos para la primera discusión de (un) instrumento(s) sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo por la CIT en 2018. Después de un debate general y exhaustivo sobre la naturaleza de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, y sobre las consecuencias de (un) instrumento(s), se adoptó unánimemente un conjunto de conclusiones al finalizar la sesión de la Reunión.
- 204.** Las conclusiones de la Reunión se adjuntan al presente informe. Dado que la discusión sobre el proyecto de conclusiones aportó claridad sobre una serie de cuestiones fundamentales que podían ser importantes para futuras discusiones, se proporciona a continuación un resumen de la elaboración de dichos puntos.

Un continuo de violencia y acoso

- 205.** Los expertos estuvieron de acuerdo en que, a efectos de la discusión sobre la elaboración de normas, la violencia y el acoso deberían tratarse como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables, y en que estos comportamientos podrían causar sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales.

- 206.** Conceptualizar esto como un continuo era útil, ya que los expertos reconocieron la dificultad de distinguir entre estos conceptos: en la práctica, un comportamiento o una práctica inaceptables podrían contener elementos tanto de acoso como de violencia. Un ejemplo que discutieron fue el acoso sexual, que podía comprender violencia psicológica, sexual y física. Los expertos consideraron además que la idea de un continuo era apoyada por la legislación de todo el mundo, así como por el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- 207.** Se discutió ampliamente durante la Reunión la cuestión de si ambos conceptos — «violencia» y «acoso» — deberían definirse y distinguirse, y se expresaron diversas opiniones. El Vicepresidente empleador señaló que era preciso comprender bien ambos conceptos, para que pudieran formularse las respuestas apropiadas. Aclaró a continuación que la voluntad del Grupo de los Empleadores de establecer una distinción entre ambos términos tenía por objeto evitar una suposición automática de que (un) nuevo(s) instrumento(s) potencial(es) sólo se centraría(n) en la violencia física. Se alcanzó un consenso claro en la Reunión de que, a medida que continuara este proceso de elaboración de normas, la violencia y el acoso deberían incluirse en la discusión de cualquier nuevo instrumento potencial.
- 208.** Sin embargo, se recordó que el mandato de la Reunión era examinar qué se entendía exactamente por violencia en el trabajo, mandato que se había cumplido, y que la Reunión no era una sesión orientada a la elaboración de leyes. Además, los expertos comentaron que una serie de países no contaban con definiciones establecidas de violencia o acoso, y que, sin embargo, esto no les impedía tomar medidas al respecto. Por lo tanto, se concluyó que ambos términos se entendían lo suficientemente bien a efectos de redactar las conclusiones.
- 209.** Los expertos entendieron que no faltarían oportunidades para discutir los términos — «violencia» y «acoso» —, desde el próximo informe sobre la legislación y la práctica hasta las discusiones ulteriores con los gobiernos, y posteriormente el debate en la CIT.
- 210.** Las conclusiones de la Reunión hacían referencia a la violencia y al acoso de la siguiente manera:

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 33).

Suficiencia de pruebas

- 211.** La suficiencia de datos relativos a la violencia y el acoso, o su inexistencia, se puso de relieve en reiteradas ocasiones durante las deliberaciones sobre los puntos para la discusión, y surgió nuevamente al redactarse las conclusiones, lo que se tradujo en unas posiciones aclaradas y en un acuerdo general.
- 212.** La discusión comenzó con un análisis de los datos y de su comparabilidad, y con el fin de determinar si existían suficientes datos, en particular relativos a los solicitantes de empleo, los voluntarios y los pasantes. Se reexaminó la observación anterior del Grupo de los Empleadores acerca de que tal vez faltaran datos disponibles y comparables sobre la violencia en el mundo del trabajo, en particular datos longitudinales sobre los solicitantes de empleo. Esto condujo a una discusión más larga sobre la disponibilidad de datos acerca del tema de la violencia y del acoso en general.

213. Se reconoció la necesidad de más datos comparables en el futuro. Sin embargo, también se recordó que una serie de expertos habían proporcionado datos y ejemplos basados en pruebas durante la Reunión. Por consiguiente, se indicó que la combinación de conocimientos especializados disponibles en la sala bastaba para seguir adelante con esta cuestión. Además, se hizo referencia a un estudio reciente de Eurofound sobre la violencia, que tenía una metodología longitudinal. Así pues, se señaló que era posible que una serie de personas estuvieran expuestas a la violencia en el lugar de trabajo, y que esto se aplicaba a los pasantes y a los solicitantes de empleo.
214. Como una manera de hallar un vocabulario común acordado, se propuso hacer referencia a «pruebas» en lugar de a «datos»; de este modo se captaría toda la diversidad de datos, estudios de caso e información basada en el terreno presentada durante la Reunión y contenida en el documento de base. Por lo tanto, los expertos pudieron alcanzar un acuerdo con la declaración de que «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.» (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 2).

Alcance: «lugar de trabajo» y «mundo del trabajo»

215. Tuvo lugar una importante discusión sobre el alcance de la violencia que estaba examinando la Reunión, en particular si iba más allá de un entendimiento limitado de «lugar de trabajo». Al principio, se recordó que la Reunión de expertos celebrada en 2003 que había elaborado el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (2004) se había centrado en el lugar de trabajo, definido como «todo lugar en que los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo y que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador»¹³. Se comentó que los expertos tal vez consideraran oportuno utilizar esta definición. Esto dio lugar a un intenso debate sobre la definición propuesta, el concepto de «control» y los límites de la responsabilidad de los empleadores.
216. A continuación se sostuvo que el concepto de «mundo del trabajo» era mucho más amplio que el de «lugar de trabajo», al incluir ámbitos que no estaban bajo el control del empleador. Este era particularmente el caso si se adoptaba una perspectiva de SST, conforme a la cual los empleadores eran responsables de la seguridad y la salud de los trabajadores en un sentido general. También se observó que, en el marco del concepto de la responsabilidad social empresarial, los empleadores asumían la responsabilidad de cuestiones que se planteaban fuera de los límites de su lugar de trabajo.
217. Se comentó la necesidad de incluir en el alcance del entendimiento de la violencia la que tenía lugar en el trayecto desde o hacia el trabajo, y también en los «espacios públicos», de que eran objeto los trabajadores de los sectores tanto formal como informal de la economía, como los vendedores ambulantes. Se mantuvieron discusiones adicionales sobre la necesidad de incluir en este concepto el hogar cuando es el lugar de trabajo, a los trabajadores domésticos y a quienes se encontraban en el teletrabajo.

¹³ Documento MEVSWS/2003/11, párrafo 1.3.3.

- 218.** Tras considerar diversas consecuencias de un alcance más amplio o más limitado, los expertos alcanzaron un acuerdo sobre «el mundo del trabajo», entendido de las siguientes maneras:

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 5).

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 14).

Tolerancia cero de la violencia

- 219.** Los expertos discutieron si era necesario señalar que los actores del mundo del trabajo no sólo deberían prevenir la violencia y el acoso, sino también abstenerse de cometer estos actos ellos mismos.
- 220.** Por una parte, se indicó que la Reunión ya había establecido un principio general de que la violencia y el acoso eran incompatibles con el trabajo decente, por lo que dicha responsabilidad era manifiesta. Además, se observó que la responsabilidad de toda las personas de abstenerse de la violencia ya se preveía en la Constitución y la legislación de la mayoría de los Estados Miembros, y que la Reunión debería centrarse en políticas adicionales. Por otra parte, se comentó que en la discusión celebrada hasta ese momento, se habían contemplado las obligaciones de la sociedad, pero no la responsabilidad individual. A continuación se celebró un debate sobre los diversos actores que deberían abstenerse de la violencia, incluidos terceros.
- 221.** Se propuso el concepto de «tolerancia cero» de la violencia y el acoso como una manera de reflejar tanto la responsabilidad de más alto nivel como a nivel individual, situándola al mismo tiempo en el marco de las políticas sobre el mundo del trabajo. Como tal, la Reunión acordó hacer referencia a la «tolerancia cero», ya que se mencionaba en varias ocasiones en las conclusiones finales de la Reunión, concretamente: «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» (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 16).

Impacto de la violencia doméstica

- 222.** Los expertos estudiaron la mejor manera de referirse al impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y a las importantes funciones que podían desempeñar los actores del mundo del trabajo con el fin de mitigar sus efectos. Esto se basaba en la discusión anterior de las repercusiones de la violencia doméstica, en términos de las vidas de las víctimas y de la productividad de las empresas. Además, generó un debate sobre otras formas de violencia que ocurrían fuera del lugar de trabajo, pero que también tenían repercusiones en los trabajadores.

- 223.** Los expertos hicieron una aclaración importante, a saber, que la Reunión se refería a la violencia doméstica en la medida en que tenía un impacto en el mundo del trabajo. Se mencionaron casos en los que las víctimas de violencia doméstica habían muerto en el lugar de trabajo, debido al comportamiento violento que tuvo lugar en el mismo, así como casos de violencia cometida contra los trabajadores domésticos o los trabajadores a domicilio. Se señaló que en algunos países, aunque la violencia doméstica estaba más allá del control de los empleadores, se seguiría teniendo en cuenta en una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.
- 224.** Se planteó la cuestión de la responsabilidad de los empleadores. Se reconoció que, aunque algunos empleadores no eran responsables de la violencia doméstica que tenía lugar fuera del lugar de trabajo, podrían contribuir enormemente al mitigar sus efectos en el lugar de trabajo. Este concepto se expresó haciendo referencia a la violencia doméstica en dos partes independientes de las conclusiones de la Reunión, una que reconociera la pertinencia y el impacto de la violencia doméstica y otra que reconociera que los empleadores eran aliados esenciales para encarar los efectos de la violencia doméstica, así como de otras formas de violencia y acoso, en el lugar de trabajo:

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 6).

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 27).

Factores de riesgo

- 225.** La Reunión examinó la lista de factores de riesgo o las circunstancias que podrían exponer a los trabajadores a la violencia, tal como se presentaban en el documento de base.
- 226.** Fue particularmente destacada la discusión relativa a «trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social». La Reunión estudió variaciones de esta expresión, con inclusión del trabajo vespertino y nocturno, que podían perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores, conduciendo al estrés y al desgaste profesional y a comportamientos violentos. Se indicó que el trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social no constituía un problema en sí mismo, pero que las circunstancias en las que las personas trabajaban durante estas horas podían conducir a la violencia y, por consiguiente, debían abordarse. En relación con esto tuvo lugar una discusión sobre el trabajo vespertino y nocturno como un ejemplo del trabajo en jornadas socialmente inadecuadas. El Vicepresidente empleador pidió que constara específicamente en el informe de la Reunión el entendimiento de su Grupo, a saber, que los empleadores creían que no había una conexión automática entre «trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social» y el acoso, y que cada situación debía evaluarse por separado. Como consecuencia de esta discusión, se hizo referencia en las conclusiones finales de la Reunión a «trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno)» (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 9, f)).
- 227.** Los expertos hicieron una adición a la lista original de factores de riesgo relativos a «trabajar en espacios íntimos y en hogares privados» (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 9, h)). Por «espacios íntimos» la Reunión entendía el trabajo que se realizaba cuando los trabajadores compartían espacios pequeños, y utilizaban salas pequeñas para el desempeño de sus funciones, lo cual era diferente de las situaciones de trabajo en aislamiento.

- 228.** Las «elevadas tasas de desempleo» (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 9, k)) se citaron como factores de riesgo. El Vicepresidente empleador señaló que el riesgo de elevadas tasas de desempleo podría ser difícil de evaluar, a lo que la Vicepresidenta trabajadora respondió que no se trataba de una evaluación de riesgos para la SST, sino de las repercusiones que el desempleo podía tener en la vulnerabilidad de las personas a la violencia, incluida la propensión a aceptar unas condiciones de trabajo que pudieran exponerles en mayor grado a la violencia.
- 229.** Se examinó la cuestión de la precariedad. El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que las condiciones de trabajo precarias no eran un riesgo de por sí, sino que eran contextuales, y que no había una conexión automática entre la violencia y la precariedad. La Vicepresidenta trabajadora tomó nota de la reticencia de los empleadores a incluir la cuestión de la precariedad y aclaró que la referencia propuesta estaba orientada únicamente al contexto en el que la precariedad exponía a los trabajadores a la violencia. Sin embargo, no se alcanzó un acuerdo sobre la precariedad como factor de riesgo, por lo que no se incluyó en la lista.

Un enfoque integrado

- 230.** Tras revisar las normas actuales relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los expertos observaron que ninguna tenía un enfoque integrado. Propusieron diversos aspectos que podría tener dicho enfoque, tales como la prevención, la protección, la sensibilización, el cumplimiento, la reparación y la readaptación. Los expertos observaron que la falta actual de integración también daba paso a una falta de coherencia y de coordinación entre diferentes leyes. Esto conducía a su vez a que los trabajadores más expuestos a la violencia no estuvieran cubiertos de manera adecuada por la legislación pertinente, por ejemplo, por un enfoque de justicia penal.
- 231.** Los expertos también señalaron que era importante no sólo armonizar y combinar enfoques de la violencia y el acoso para colmar las brechas, sino también promover esfuerzos conjuntos entre los interlocutores sociales, los gobiernos y la sociedad civil. Los expertos consideraban que esta labor era sumamente contextual y debía tener en cuenta la realidad en el terreno.
- 232.** Los expertos concluyeron que en las normas internacionales del trabajo:

... 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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 33).

Libertad sindical y negociación colectiva

- 233.** Tuvo lugar una larga discusión sobre si las referencias a la libertad sindical y la negociación colectiva deberían incluirse en las conclusiones de la Reunión. Se formularon propuestas adicionales sobre la introducción de la vulnerabilidad asociada con la naturaleza insegura de la situación contractual y sobre la contribución de los intermediarios a la violencia. Surgió un debate sobre si la ausencia de negociación colectiva era en sí misma, o no, un factor de riesgo para la violencia. Se hizo referencia a reuniones anteriores en las que los mandantes tripartitos habían alcanzado un consenso sobre términos relacionados con la libertad sindical

y la negociación colectiva, y se discutió si esto era aplicable al tema de la violencia y el acoso. Al final, los expertos acordaron hacer referencia a la libertad sindical y la negociación colectiva en las conclusiones de las siguientes maneras:

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 13).

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 (documento GB.328/INS/17/5, anexo I, párrafo 32).

VI. Observaciones finales

- 234.** Los representantes de los tres Grupos expresaron su agradecimiento a todos los participantes en la Reunión por sus infatigables esfuerzos y por haber adoptado las conclusiones en su totalidad. También agradecieron a la Oficina su compromiso y ardua labor durante toda la Reunión.
- 235.** La experta del Gobierno de Bélgica, en nombre del Grupo Gubernamental, señaló que gracias al respeto mutuo y la voluntad de los participantes habían alcanzado un acuerdo unánime sobre las conclusiones. Además, consideraba la Reunión como el principio del proceso de lucha contra la violencia en el mundo del trabajo y en el mundo en general. Describió el camino a seguir, que incluía la elaboración del informe de la Reunión y, tras la primera discusión en la CIT en junio de 2018, la elaboración de un instrumento.
- 236.** El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, consideraba que la Reunión había plantado una semilla, y que ahora era necesario desplegar esfuerzos continuos para que la planta creciera y se recogieran sus frutos. Se refirió nuevamente a la importancia de contextualizar una situación determinada de acoso y violencia, con el fin de hallar una solución.
- 237.** La Vicepresidenta trabajadora, en nombre del Grupo de los Trabajadores, subrayó que era de vital importancia que la Reunión fuera un éxito, señalando que el mundo había puesto sus ojos en la OIT para ver cómo avanzaba en lo que respecta a la cuestión de la violencia. Comentó que las mujeres se habían incorporado de manera definitiva al mercado del trabajo y que ya no iban a aceptar la violencia. Subrayó la importancia que revestía explicar a los trabajadores de todo el mundo la pertinencia de esta labor y el impacto que tenía en las vidas de las mujeres, los hombres y los niños, y destacó el importante papel que desempeñaban los gobiernos al aplicar un futuro instrumento.
- 238.** La Sra. Manuela Tomei, Secretaria General de la Reunión, dio las gracias a los participantes y les felicitó por las conclusiones adoptadas. Puso de relieve la importancia del diálogo, de promover la responsabilización en el proceso y de asegurar la participación de todos los actores. Destacó que la Reunión y sus conclusiones representaban un importante paso adelante en la lucha contra la violencia en el trabajo. Concluyó agradeciendo sus esfuerzos y dedicación a la secretaría de la Reunión, y a cuantos habían participado en ella.
- 239.** La Presidenta también expresó su agradecimiento a los Vicepresidentes por sus esfuerzos y su compromiso durante toda la Reunión, así como a los expertos participantes y al personal de la Oficina. Insistió en la importancia que revestía afrontar la violencia en el lugar de trabajo, y esperaba con interés la cooperación continua y constructiva de los representantes gubernamentales y de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores en futuras reuniones.

Anexo

Conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

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.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Governments
Gouvernements
Gobiernos

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Patricia SÁENZ, Coordinadora, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Margaret KIDD PSM, Australian Representative to the ILO, Paris.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Ms Bridget CRANE, Australian Government, Department of Employment, Paris.

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

M^{me} Thérèse BOUTSEN, conseillère générale, directrice, division des affaires internationales, service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M^{me} Valérie POU CET, attaché, direction générale humanisation du travail, service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

M^{me} Marijke WEEWAUTERS, conseillère, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

CANADA CANADÁ

Ms Brenda BAXTER, Director General, Workplace, Labour Program.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Ms Karla SANTOS-PEDRO, Director of Multilateral Labour Affairs, Labour Program.

INDIA INDE

Ms Rani Aparajita SRIRAM, Regional Labour Commissioner (Central) Cochin.

RWANDA

Mr James NGANGO, First Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Ntsoaki Lydia MAMASHELA, Director of Employment Equity.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Kgomotso Abram LETOABA, Minister, Permanent Mission of South Africa, Geneva.

SWEDEN SUÈDE SUECIA

Mr Thomas JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Pia SCHYBERG, Senior Administrative Officer, Swedish Work Environment Authority.

Mr Henning ENVALL, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Employers
Employeurs
Empleadores

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Alana MATHESON, Deputy Director Workplace Relations, Australian Chamber of Commerce and Industry, Barton.

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

Mr Kris DE MEESTER, Manager Health and Safety Affairs and International Industrial Relations, VBO-FEB Federation of Enterprises in Belgium.

COLOMBIA COLOMBIE

Sr. Juan Manuel SANTOS ARANGO, Abogado, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

FRANCE FRANCIA

M^{me} Sandra AGUETTAZ, directrice de mission, MEDEF.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Armin AUGAT, Manager Employment Relations Policy, BDA.

SRI LANKA

Ms Iswari Ayoma FERNANDO, Assistant Director General, Employers' Federation of Ceylon.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Kimberly Ascoli ALMEIDA, Senior Manager, Levi Strauss Foundation.

Workers
Travailleurs
Trabajadores

ARGENTINA ARGENTINE

Sra. Viviana Ester GARCÍA, Secretaria de Relaciones con la Comunidad, Consejo Directivo Provincial, CICOP – FESPROSA, Federación Nacional de Profesionales de la Salud.

Sra. Patricia ALONSO, Vicepresidenta Primera, Comité Mundial de la Mujer de la UITA, Presidenta del Comité Latinoamericano de la UITA.

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Gerardine KEARNEY, President, Australian Council of Trade Unions.

CANADA CANADÁ

Ms Victoria Anne SMALLMAN, National Director, Women's and Human Rights, Canadian Labour Congress.

INDIA INDE

Ms Sheela NAIKWADE, Women's organizer and executive board member of MSTKS (Maharashtra State Road Transport Kamgar Sanghatana-road transport union).

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Catelene PASSCHIER, Vice-President, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).

**UNITED REPUBLIC OF TANZANIA
RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA**

Ms Siham Said AHMED, Director Women, Gender, and Youth Development, Trade Union Congress of Tanzania.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms Denise MCGUIRE, President, Prospect.

Governments' observers
Gouvernements observateurs
Gobiernos observadores

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M^{me} Habiba KHERROUR, secrétaire des affaires étrangères, mission permanente, Genève.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

M. Pablo Angelo SANGES GHETTI, troisième secrétaire, mission permanente, Genève.

M^{me} Carolina DE OLIVEIRA SALGADO, mission permanente, Genève.

M^{me} Barbara ALEJARRA BRANCO, mission permanente, Genève.

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Angélica VARON RENGIFO, Pasante, Misión Permanente, Ginebra.

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Ms Heini LEPPÄNEN, Special Adviser, Permanent Mission, Geneva.

ITALY ITALIE ITALIA

Mr Giulio MARINI, Counsellor for Health, Permanent Mission, Geneva.

Ms Marta GIUFFRÈ, Intern, Permanent Mission, Geneva.

MALTA MALTE

Mr Claud James MARSH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

NEPAL NÉPAL

Mr Ranjita DAHAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Charlotte GEDE VIDNES, Counsellor Labour Affairs, Permanent Mission, Geneva.

PANAMA PANAMÁ

S. E. Sr. César Augusto GÓMEZ RUILOBA, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms Sian PARKINSON, Intern, Permanent Mission, Geneva.

Workers' observers
 Observateurs travailleurs
 Observadores trabajadores

AFL-CIO

Ms Catherine Lynne FEINGOLD, International Director, United States.

Centre for Research and Education on Violence against Women and Children

Ms Barbara MACQUARRIE, Community Director, London, Ontario, Canada.

Solidarity Center

Lisa McGOWAN, Senior Specialist for Gender Equality, Washington DC, United States.

Trades Union Congress (TUC)

Ms Diana HOLLAND, Assistant General Secretary, UNITE, United Kingdom.

Women and Work Group Sydney University

Ms Catherine Ludo MCFERRAN, Research Affiliate, Australia.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
 and other official international organizations
 Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
 et d'autres organisations internationales officielles
 Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
 y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Union
 Union européenne
 Unión Europea**

Ms Natacha TOLSTOI, Head of Section, Social and Health Issues, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental organizations
 Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
 Representantes de organizaciones no gubernamentales

**Education International (EI)
 Internationale de l'éducation (IE)
 Internacional de la Educación (IE)**

Ms Madeleine KENNEDY-MCFOY, Coordinator, Human and Trade Union Rights and Equality Unit, Brussels, Belgium.

European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA)

Mr Timothy TREGENZA, Network Manager, Bilbao, Spain.

**International Transport Workers' Federation (ITF)
 Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**

Ms Jodi EVANS, Women Transport Workers and Equality Officer, United Kingdom.

**International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied
Workers' Association (IUF)**

**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,
Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Ms Barbro BUDIN, Project and Gender Equality Coordinator, International Secretariat, Geneva, Switzerland.

UNI Global Union (UNI)

Ms Verónica FERNÁNDEZ MÉNDEZ, Head of Equal Opportunities Department, Nyon, Switzerland.

**Public Services International (PSI)
Internationale des services publics (ISP)
Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Ms Verónica MONTÚFAR MANCHENO, Equality Officer and Project Coordinator, Ferney-Voltaire, France.

**Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO)
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)**

Ms Rachel MOUSSIÉ, Social Protection Adviser, United Kingdom.

Ms Karine PAPE, Deputy Director Organization and Representation Programme, Geneva, Switzerland.

**International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

Ms Thannaletchimy THANAGOPAL, Adviser, Geneva.

**International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Raquel GONZÁLEZ, Director, ITUC Geneva.

Ms Chidi KING, Director Equality, ITUC Brussels.