

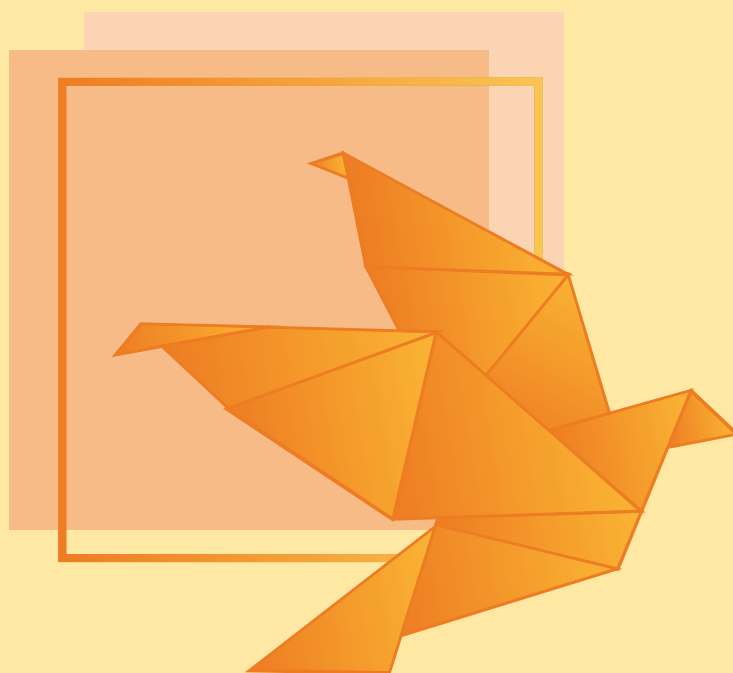


Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

Informe V (2)

Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



**Conferencia
Internacional
del Trabajo**

107.^a reunión, 2018

Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018

Informe V (2)

Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-331281-7 (impreso)
ISBN: 978-92-2-331282-4 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2018

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web:
<http://www.ilo.org/publns>.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	v
INTRODUCCIÓN	1
RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS.....	3
CONCLUSIONES PROPUESTAS	106
ANEXO	115

LISTA DE ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

	CSI	Confederación Sindical Internacional
	FIP	Federación Internacional de Periodistas
	FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
	ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
	IndustriALL	IndustriALL Global Union
	ISP	Internacional de Servicios Públicos
	ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
	OIE	Organización Internacional de Empleadores
	UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
Albania	BSPSH	Unión de Sindicatos Independientes de Albania
Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
	NGG	Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y Afines
Angola	UNTA	Unión Nacional de Trabajadores de Angola
Antigua y Barbuda	ABPSA	Asociación de la Función Pública de Antigua y Barbuda
Argentina	APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control
	AEFIP	Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos
	CTAA	Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma
	CGT-RA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
	UEJN	Unión de Empleados de la Justicia de la Nación
Australia	ACCI	Cámara de Comercio e Industria de Australia
	ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	BAK	Cámara Federal del Trabajo
	IV	Federación de Industrias Austriacas
	WKÖ	Cámara Federal de Economía de Austria
Bahrein	GFBTU	Federación General de Sindicatos de Bahrein

Bangladesh	BJSD	Bangladesh Jatyatabadi Sramik Dal
	BJSL	Liga Jatiya Sramik Bangladesh
	BLF	Federación del Trabajo del Bangladesh
Barbados	NUPW	Sindicato Nacional de Empleados Públicos
Belarús	BKDP	Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús
Bélgica	CGSLB	Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica
	CSC	Confederación de Sindicatos Cristianos
	FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica
Brasil	CONTRATUH	Confederación Nacional de los Trabajadores de Turismo y Hospitalidad
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores
	UGT	Unión General de Trabajadores
Bulgaria	CITUB	Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria
Burkina Faso	CNTB	Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso
	CSB	Confederación Sindical de Burkina Faso
Burundi	CSB	Confederación de Sindicatos Libres de Burundi
Camerún	CCT	Confederación Camerunesa de Trabajo
	CSAC	Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún
Canadá	CLC	Congreso del Trabajo del Canadá
Chad	UST	Unión de Sindicatos del Chad
República Checa	CMKOS	Confederación Checo-Morava de Sindicatos
Chile	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Chile
Chipre	OEB	Federación de Empleadores e Industriales de Chipre
	PEO	Federación Panchipriota del Trabajo
Colombia	CGT	Confederación General del Trabajo
	CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
Comoras	CTC	Confederación de Trabajadoras y Trabajadores de Comoras
República de Corea	FKTU	Federación Coreana de Sindicatos
	KEF	Federación Coreana de Empleadores
Costa Rica	CSJMP	Central Social Juanito Mora Porras
	CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
	CUT	Confederación Unitaria de Trabajadores
	FENATSEA	Federación Nacional de Trabajadores del Sector Autónomo
	FEREPRODIS	Federación Red Pro-Personas con Discapacidad

Côte d’Ivoire	UGTCI	Unión General de Trabajadores de Côte d’Ivoire
República Democrática del Congo	CSC	Confederación Sindical del Congo
Dinamarca	DA	Confederación de Empleadores de Dinamarca
	LO	Confederación de Sindicatos de Dinamarca
República Dominicana	CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
	CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
	CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
	FENAMUTRA	Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras
Ecuador	CEDOCUT	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores
El Salvador	CATS	Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños
	CNTS	Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños
España	CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
	UGT	Confederación Sindical Unión General de Trabajadores
Estados Unidos	AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
	USCIB	Consejo de los Estados Unidos para las Empresas Internacionales
Estados Unidos y Canadá	SEIU	Sindicato Internacional de los Empleados de los Servicios
	UFCW	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio
	USW	Sindicato Unificado de Trabajadores del Acero del Canadá
Estonia	ETK	Confederación de Empleadores de Estonia
Fiji	FTUC	Congreso de Sindicatos de Fiji
Filipinas	FFW	Federación de Trabajadores Libres
	TUCP	Congreso de Sindicatos de Filipinas
Francia	CGT	Confederación General del Trabajo
	CGT-FO	Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera
Gabón	COSYGA	Confederación Sindical de Gabón
	FLETAIG	Federación Libre de Empresas de Trabajadoras y Trabajadores de la Agroindustria de Gabón
	USYTZPOG	Unión de Sindicatos y de Trabajadores de las Zonas Portuarias de Gabón

Georgia	GEA	Asociación Georgiana de Empleadores
	GTUC	Confederación Georgiana de Sindicatos
Ghana	GTPCWU	Sindicato General de Trabajadores del Transporte, el Petróleo y la Química
	TUC	Congreso de Sindicatos de Ghana
Grecia	GSEE	Confederación General Griega del Trabajo
Guatemala	CGTG	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala
	CUSG	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
	FESTRAS	Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agro Industria y Similares de Guatemala
	UNSITRAGUA Histórica	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala Histórica
Guinea	CNTG	Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea
Haití	CTH	Confederación de Trabajadores de Haití
Hong Kong – China	HKCTU	Confederación de Sindicatos de Hong Kong
India	HMS	Hind Mazdoor Sabha
	INTUC	Congreso Nacional de Sindicatos de la India
	SEWA	Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia
Indonesia	K-SBSI	Confederación de Sindicatos Indonesios para la Prosperidad
	KSPI	Confederación Sindical de Indonesia
Iraq	GFITU	Federación General de Sindicatos Iraquíes
Israel	Histadrut	Federación General del Trabajo de Israel
Italia	CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo
	Confcommercio	Confederación General del Comercio, del Turismo y de los Servicios (CONFCOMMERCIO)
	UIL	Unión Italiana del Trabajo
Islas Cook	CIWA	Asociación de Trabajadores de las Islas Cook
Japón	JTUC-RENGO	Confederación Japonesa de Sindicatos
	KEIDANREN	Federación Empresarial del Japón
Jordania	FITU-J	Federación Jordana de Sindicatos Independientes
Kazajstán	FPRK	Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán

Kenya	COTU-K	Organización Central de Sindicatos-Kenia
	KUCFAW	Sindicato de Trabajadores de Alimentos Comerciales y Afines de Kenya
	KUSPAW	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Azucareras y Afines de Kenya
	KUDHEIHA	Sindicato de Trabajadores del Sector Doméstico, la Hostelería, las Instituciones Educativas y Afines de Kenya
Kirguistán	FTU	Federación de Sindicatos
	NCEKR	Confederación Nacional de Empleadores de la República Kirguisa
Letonia	LBAS	Confederación de Sindicatos Libres de Letonia
Líbano	ALI	Asociación de Industriales del Líbano
Lituania	LPSK	Confederación de Sindicatos de Lituania
Luxemburgo	FEDIL	Federación de Industriales de Luxemburgo
	LCGB	Confederación de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo
	OGB-L	Confederación de Sindicatos Independientes de Luxemburgo
Malawi	CIAWU	Unión de Trabajadores Comerciales, Industriales y Afines
	HFPCWU	Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, la Agroalimentación y la Restauración
	MCTU	Congreso de Sindicatos de Malawi
Malasia	MTUC	Congreso de Sindicatos de Malasia
Marruecos	UGTM	Unión General de Trabajadores de Marruecos
Mauritania	CGTM	Confederación General de Trabajadores de Mauritania
	CLTM	Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania
	SNTIA	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agroalimentaria
México	CAT	Confederación Auténtica de Trabajadores
	CONCAMIN	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
	COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
	CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
	CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
	CTM	Confederación de Trabajadores de México
	UNT	Unión Nacional de Trabajadores

República de Moldova	MOLDSIND- COOPCOMERT	Federación de Sindicatos del Ámbito de la Cooperación con los consumidores, el comercio y los negocios
	CNSM	Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova
	SindLucas	Sindicato de los Trabajadores del Comercio, Restauración, Cooperativas de Consumo, Restaurantes, y Hoteles de Moldova
Mongolia	CMTU	Confederación de Sindicatos de Mongolia
Montenegro	CTUM	Confederación de Sindicatos de Montenegro
	MEF	Federación de Empleadores de Montenegro
	UFTUM	Unión de Sindicatos Libres de Montenegro
Nepal	ANTUF	Federación Sindical del Nepal
	NTUC	Congreso de los Sindicatos de Nepal
Nicaragua	FESITUN	Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Nicaragua
Níger	CNT	Confederación del Trabajo de Níger
	SNTIN	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Níger
Nigeria	NLC	Congreso del Trabajo de Nigeria
Nueva Zelandia	BusinessNZ	Business New Zealand
	NZCTU	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia
Omán	GFOTU	Federación General de Sindicatos de Omán
Países Bajos	CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
	VCP	Federación de Sindicatos de Profesionales
Pakistán	EFP	Federación de Empleadores de Pakistán
	PWF	Federación de Trabajadores del Pakistán
Panamá	CONATO	Consejo Nacional de Trabajadores Organizados
	CONUSI	Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente
	CTRP	Confederación de Trabajadores de la República de Panamá
Paraguay	CUT-A	Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica
Perú	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
	CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores
Polonia	NSZZ Solidarnoc	Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»
Rumania	BNS	Bloque de los Sindicatos Nacionales
Rwanda	COTRAF	Congreso del Trabajo y la Fraternidad de los Trabajadores
Santa Lucía	SLEF	Federación de Empleadores de Santa Lucía

Senegal	CNP	Consejo Nacional de Empleadores
	CNTS	Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal
	SYGAS	Sindicato Nacional de Ayudantes de Cocina y Asociados de Senegal
	UDTS	Unión Democrática de Trabajadores del Senegal
Sierra Leona	SLLC	Congreso del Trabajo de Sierra Leona
Singapur	SNEF	Federación Nacional de Empleadores de Singapur
	SNTUC	Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur
Sri Lanka	CWC	Congreso de Trabajadores de Ceilán
	JSS	Jathika Sevaka Sangamaya
	SLNSS	Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya
Sudáfrica	BUSA	Empresarios Unidos de Sudáfrica
	COSATU	Congreso de Sindicatos de Sudáfrica
	SACCAWU	Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines
Suecia	HRF	Sindicato Sueco de Hoteles y Restaurantes
Suiza	USS	Unión Sindical Suiza
Suriname	RAVAKASUR	Consejo de la Confederación Sindical de Suriname
República Unida de Tanzania	TUCTA	Confederación Sindical de Tanzania
Túnez	UGTT	Unión General Tunecina del Trabajo
Turquía	HAK-IS	Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos
	KESK	Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos
	TISK	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía
Ucrania	FPPMSPU	Federación de Sindicatos de las Pequeñas y Medianas Empresas de Ucrania
Uganda	NOTU	Organización Nacional de Sindicatos de Uganda
Reino Unido	TUC	Congreso de Sindicatos
Uruguay	CNCS	Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay
	PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores
República Bolivariana de Venezuela	CTASI	Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente
	CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela

Zimbabwe	EMCOZ	Confederación de Empleadores de Zimbabwe
	FFAWUZ	Federación de Sindicatos de la Alimentación y Afines de Zimbabwe
	ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zimbabwe
	ZDAWU	Unión de Trabajadores Domésticos y Afines de Zimbabwe

Otras siglas

CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
LGBTI	lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas

INTRODUCCIÓN

En su 325.^a reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 107.^a reunión (junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) un punto sobre «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» con miras a la elaboración de normas ¹.

De conformidad con el artículo 39, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó un informe preliminar (Informe V (1)) en el que se describían la legislación y la práctica de diferentes países y se incluía un cuestionario; dicho informe se transmitió a los Estados Miembros en mayo de 2017 ². Se invitó entonces a los Estados Miembros a que comunicaran sus opiniones al respecto a más tardar el 22 de septiembre de 2017, después de haber celebrado consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Dicho proceso de celebración de consultas es obligatorio para los Miembros que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Remitieron sus respuestas a la Oficina un total de 85 gobiernos, de los cuales 50 indicaron que habían celebrado consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Los gobiernos de varios Estados Miembros remitieron las respuestas de organizaciones de empleadores y de trabajadores ya sea por separado o adjuntas a sus propias respuestas; en algunos casos, las respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueron remitidas directamente por éstas a la Oficina. También se recibieron directamente las respuestas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), la federación IndustriALL Global Union, la Federación Internacional de Periodistas (FIP), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras Unidos de la Alimentación y del Comercio (UFCW). En total, en el momento en que concluyó la preparación del presente informe, la Oficina había recibido respuestas de 85 gobiernos, 179 organizaciones de trabajadores y 29 organizaciones de empleadores. Asimismo, se recibieron respuestas de la comisión Dattopant Thengadi National Board for Workers' Education and Development (DTMBWED), de la India, y de otros actores, entre los que figuran organizaciones de la sociedad civil como CARE International, Oxfam International, el observatorio International Women's Rights Action Watch (IWRAP), el Comité Internacional para los Derechos de las Trabajadoras del Sexo en Europa (ICRSE), la Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual (NSWP) y la Red Europea para la Promoción de los Derechos y la Salud de las Personas Migrantes Trabajadoras del Sexo (TAMPEP). Las respuestas de estas entidades se han tomado debidamente en consideración, pero no se han incluido en el presente informe.

¹ OIT: *Actas de la 325.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, documento GB.325/PV, párrafo 33, a).

² OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (1), CIT, 107.^a reunión, Ginebra, 2018.

En su 325.^a reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración también decidió convocar una Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, la cual tendría por objeto proporcionar orientaciones destinadas a sustentar el examen que el Consejo de Administración llevaría a cabo en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016) de los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de un posible instrumento o instrumentos ³.

Dicha Reunión tripartita de expertos, que tuvo lugar en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016, produjo un conjunto de conclusiones, cuya publicación y difusión fueron autorizadas posteriormente por el Consejo de Administración en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016); entre sus conclusiones, los expertos propusieron sustituir el término «violencia» por el de «violencia y acoso» en el título del punto inscrito en el orden del día, «para asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables» ⁴. A esas conclusiones se sumó un informe de la reunión, preparado por la Oficina ⁵.

El presente informe y las conclusiones propuestas se han preparado sobre la base de las respuestas recibidas de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuyo contenido fundamental se analiza en las páginas que siguen. Los comentarios de la Oficina se encuentran inmediatamente después de las respuestas a cada una de las preguntas, y las conclusiones propuestas figuran al final del informe. Para la preparación del informe y las conclusiones propuestas, la Oficina también ha tomado en consideración los planteamientos y puntos de vista que se expusieron durante la citada Reunión tripartita de expertos.

³ Documento GB.325/PV, *op. cit.*, párrafo 33, b).

⁴ OIT: *Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, documento GB.328/INS/17/5, párrafo 12, y anexo I, párrafo 33.

⁵ OIT: *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), documento GB.329/INS/INF/3.

RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS

En esta sección se presentan las ideas esenciales de las respuestas al cuestionario adjunto al Informe V (1), que fueron remitidas a la Oficina por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las preguntas incluidas en dicho cuestionario se reproducen a lo largo del presente informe; después de cada una se indica el número de respuestas recibidas, las cuales se han agrupado según su naturaleza (afirmativas, negativas o de otra índole). Las respuestas que no son claramente ni negativas ni afirmativas, y también las que expresan ideas diferentes de las que contiene la pregunta, se han clasificado bajo el epígrafe «Otras respuestas»⁶. En los casos en que se han recibido comentarios destinados a matizar o aclarar una respuesta, su contenido se ha resumido. Debido a la falta de espacio suficiente, sólo se ha incluido una muestra de todas las respuestas recibidas con respecto a cada pregunta; además, las respuestas de contenido similar se han agrupado, en la medida de lo posible. No se han reproducido los comentarios que no aportaban información adicional y que se limitaban a reafirmar la propuesta contenida en la pregunta o a dar una respuesta negativa. Tampoco se han recogido en este informe algunas respuestas que contenían información detallada sobre ciertos contextos nacionales específicos.

Habida cuenta de las limitaciones que rigen en cuanto a la extensión de los informes destinados a la Conferencia, en éstos ya no se incluye la lista de los mandantes que han remitido respuestas con respecto a cada pregunta (ya sean afirmativas, negativas u otras); esta enumeración se presenta ahora en forma tabular en el anexo del informe de que se trate. Además, en vez de reproducir después de cada pregunta los nombres de las organizaciones de trabajadores que han remitido respuestas idénticas o similares (repartidas entre respuestas afirmativas, negativas y otras respuestas), éstas se han resumido y se presentan en forma de respuesta conjunta. Las organizaciones de trabajadores que han colaborado en esta nueva presentación son las siguientes: ACTU, ANTUF, BJSD, BJSL, BKDP, BLF, BNS, BWI, CASC, CATP, CCOO, CGSLB, CGT (Francia), CGIL, CGTM, CGTP, CIAWU, CITUB, CIWA, CNT (Níger), CNTD, CNTS (Senegal), CNUS, CNV, CONATO, CONUSI, CSAC, CSB (Burkina Faso), CSJMP, CTASI, CTTC, CTUM, CTRN, CTRP, CUSG, CUT (Brasil), CUT (Costa Rica), CUT (Perú), CUT-A (Paraguay), CWC, DGB, FENATSEA, FEREPRODIS, FGTEB, FLETAIG, FKTU, FNV, GFITU, GSEE, HAK-IS, HFPCWU, Histadrut, HKCTU, HMS, HRF, FITH, FIP, IndustriALL, INTUC, ITF, CSI, UITA, JSS, JTUC-RENGO, KESK, KSPI, LBAS, LCGB, LPSK, MCTU, MTUC, NGG, NLC, NSZZ, NTUC, NZCTU, OGBL, PWF, Ravakur, SACCAWU, SEIU, SEWA, SindLUCAS, SLLC, SNTIA, SNTIN, TUC (Reino Unido), TUCTA, UFCW, UGT (España), UGTCL, UGTT, UNTA, USS, UST y VCP.

La estructura de las conclusiones propuestas se ha ajustado a la luz de las respuestas recibidas de los mandantes tripartitos. Por otra parte, se han introducido algunas modificaciones lingüísticas y de redacción para asegurar la concordancia de las versiones inglesa y francesa de las conclusiones propuestas, teniendo en cuenta la terminología utilizada en los convenios y las recomendaciones pertinentes de la OIT. Las respuestas al cuestionario y el informe de la Reunión tripartita de expertos

⁶ En el caso de las preguntas que incluían varios apartados, también se han clasificado bajo el epígrafe «Otras respuestas» aquéllas que no eran totalmente afirmativas o negativas con respecto a todos los apartados.

también se han tenido en cuenta para la redacción de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio y una recomendación.

1. OBSERVACIONES GENERALES

Además de aportar comentarios específicos sobre las preguntas que figuraban en el cuestionario, algunas respuestas contenían observaciones generales sobre diversos aspectos, como la importancia de un determinado instrumento o instrumentos.

Varios gobiernos pusieron de relieve el hecho de que el título propuesto para el instrumento, o los instrumentos, a saber, «Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo», pudiera ser problemático, ya que su ámbito no era suficientemente amplio y no abarcaba toda la diversidad de género que existía en los Estados Miembros. Por consiguiente, propusieron que se suprimiera la frase «contra las mujeres y los hombres», de manera que el título fuera «Violencia y acoso en el mundo del trabajo».

Un comentario que hicieron muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores se refiere a que las disposiciones del instrumento o los instrumentos tienen que ser congruentes con las circunstancias, especificidades y prioridades de cada país y adaptarse a éstas. También consideraban que en estas disposiciones se deberían tener en cuenta las capacidades y los recursos disponibles a nivel nacional. Asimismo, algunos gobiernos y organizaciones de empleadores indicaron que el instrumento o los instrumentos que se propusieran deberían ser suficientemente flexibles para abarcar y reforzar los mecanismos nacionales pertinentes que ya existieran. En los casos en que se plantearon preocupaciones en cuanto a que el texto del convenio propuesto fuera demasiado prescriptivo, la Oficina aportó respuestas en su comentario relativo a la pregunta de que se trataba. Cuando las preocupaciones se referían al texto de la propuesta de recomendación, se hizo notar que una recomendación no contiene obligaciones sustantivas y se formula en el entendido de que los Estados la aplicarán según proceda, en función de sus propias circunstancias.

Otra preocupación recurrente entre las organizaciones de empleadores y algunos gobiernos se refería a la incapacidad práctica de los empleadores para prevenir los actos de violencia fuera de los locales y de las circunstancias bajo su control directo. Valga señalar que, en el marco de las conclusiones propuestas, las obligaciones de los empleadores se limitan a adoptar medidas específicas para prevenir la violencia y el acoso. Ninguna persona u organización puede garantizar que se impedirán la violencia y el acoso. Sin embargo, como se ha mostrado en un enfoque aplicado en materia de seguridad y salud en el trabajo, es posible adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en circunstancias relacionadas con el mundo del trabajo, se encuentren o no bajo el control directo del empleador.

Pese a estar de acuerdo con la idea de adoptar una definición amplia de la violencia y el acoso, algunos países plantearon dudas en cuanto a la manera de aplicar la definición en el contexto de cada país, particularmente cuando se han presentado denuncias penales. Se debería recordar que en el Informe V (1) se describieron los diversos enfoques que existen para definir las diferentes formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y los medios utilizados para proteger a las víctimas. Por consiguiente, en el marco de las conclusiones propuestas, se señalan los elementos principales de una definición de la violencia y el acoso y, con arreglo a esos parámetros, se precisa que, con el fin de tener en cuenta las especificidades de cada país, la definición de las distintas formas de violencia y acoso se ha de llevar a cabo en el marco de la legislación nacional. Del mismo modo, las obligaciones que se prevén para los Estados Miembros en el marco de las conclusiones propuestas son suficientemente amplias y dejan un margen de flexibilidad en cuanto a la manera de abordar las diversas formas de violencia y acoso, a condición de que ello se haga efectivamente.

Con respecto a las preguntas en que se incluían listas, en algunas respuestas se señaló que dichas listas deberían considerarse indicativas, y no como enumeraciones exhaustivas. Al respecto, la Oficina desea clarificar que estas listas no se deberían considerar exhaustivas. Siguiendo la práctica establecida, en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo se utilizan el verbo «incluir» y diversas otras expresiones («con inclusión de», «tal como», «entre otros», etc.) para introducir una lista no exhaustiva de aspectos o consideraciones. Por lo tanto, en lo que atañe al texto propuesto en esta oportunidad, se debería entender que las expresiones «con inclusión de», «como», «entre otros», «en particular», «que comprenda(n)», «deberían comprender» o «deberían incluir», independientemente del lugar en que aparezcan en las conclusiones propuestas, se refieren a listas no exhaustivas.

Una cuestión citada frecuentemente por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es la necesidad de abordar la violencia de género, en particular, impulsando al mismo tiempo la integración global de una perspectiva de género de acuerdo con un enfoque transversal entre las secciones de todo el instrumento (o los instrumentos). El Gobierno de Bélgica aclaró que la integración de la perspectiva de género significa que, con respecto a cada disposición incluida en este instrumento, es preciso responder a la siguiente pregunta: «¿Cuál es su impacto en las mujeres (y los hombres)?»

Algunos gobiernos manifestaron que era necesario ocuparse de formas más específicas de la violencia de género, con inclusión del acoso y el acoso sexuales, en la medida en que se producen en el mundo del trabajo o inciden en éste. La mayoría de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores indicaron que eran partidarios de la inclusión de una referencia a la violencia doméstica en el instrumento o los instrumentos que se propusieran, y en numerosas respuestas, con inclusión de las que suscribían la respuesta conjunta de los trabajadores, se propuso específicamente su inclusión en ambos instrumentos. En muchas respuestas se puso de relieve el impacto que la violencia doméstica puede tener en el mundo del trabajo y se describieron diferentes mecanismos que pueden ayudar a que el trabajo actúe como un factor preventivo y protector en la vida de las víctimas, ya que a menudo el lugar de trabajo permite ponerse al abrigo de una situación violenta y puede ser un lugar en el que se determine con precisión en qué consiste la violencia.

Con respecto a los distintos temas abordados en todo el cuestionario, se recibieron respuestas divergentes en cuanto a si el instrumento (o los instrumentos) debería extender su ámbito más allá del lugar de trabajo y sobre las consecuencias que esta extensión acarrearía en el terreno donde se intersectan las leyes laborales, civiles y penales.

2. RESPUESTAS Y COMENTARIOS AL CUESTIONARIO

I. Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

Pregunta 1 *¿Debería la Conferencia Internacional del Trabajo adoptar uno o varios instrumentos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 79

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

Bulgaria, República Checa, Eslovenia, Ghana, Jamaica: No existe una definición universalmente aceptada de la violencia y el acoso en el trabajo. Si bien es cierto que la OIT posee algunos instrumentos que son importantes a la hora de combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, carece sin embargo de un instrumento que esté enteramente dedicado a este problema y contenga una definición de los conceptos en cuestión.

Francia: Los seres humanos no son una mercancía y sus derechos fundamentales deben ser protegidos; el primero de ellos es el derecho a participar en un mundo laboral libre de violencia, en un entorno seguro que garantice la preservación de la dignidad, la protección de la integridad física y el mantenimiento de la capacidad para trabajar.

Alemania: Habida cuenta de la existencia de un marco jurídico constituido por las normas existentes de la OIT y las Naciones Unidas, el problema de la violencia y el acoso no reside en la falta de legislación, sino en la aplicación de los instrumentos existentes.

Países Bajos: La OIT podría promover una iniciativa consistente en describir y divulgar las experiencias de los países que ya tienen experiencia en el campo de la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo.

Perú: Sería necesario que se adopten instrumentos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo haciendo énfasis en los temas de: i) la igualdad de género y sus distintas manifestaciones en el acceso, permanencia y salida en el empleo; ii) la violencia doméstica y su impacto en el mundo laboral; iii) el hostigamiento sexual en el trabajo, y iv) el *mobbing*, porque la violencia y el acoso se deben abordar de manera integral.

Polonia: La violencia en el trabajo es un fenómeno muy complejo y multifacético, que puede revestir diversas formas. La violencia y el acoso laborales por motivos de género violan los derechos y la dignidad de los seres humanos y son un obstáculo a la consecución de condiciones de trabajo justas y seguras. Habría que eliminar toda manifestación de violencia, y se deberían asegurar la igualdad de trato y de acceso a las medidas de apoyo para los trabajadores.

Suiza: El establecimiento de uno o más instrumentos es apropiado para la integración global de una perspectiva de género en el ámbito del trabajo, con el fin de proporcionar una mayor protección, particularmente si se considera el aumento de la proporción de mujeres en el mercado de trabajo, y de crear conciencia sobre los riesgos de acoso que se derivan de las nuevas tecnologías.

Túnez: Este fenómeno es cada vez más común, afecta a ambos sexos y tiene repercusiones en la sociedad y en la vida de las víctimas y sus familias.

Reino Unido: La violencia contra las mujeres y las niñas es uno de los abusos más endémicos contra los derechos humanos en todo el mundo.

Empleadores

Número total de respuestas: 26

Sí: 13

No: 10

Otras respuestas: 3

Comentarios

OIE: El problema de la persistencia de la violencia en el trabajo se deriva de que las normas y regulaciones existentes no se respetan o aplican debidamente, y tal vez necesitan ser actualizadas. Por ello, las competencias del personal especializado de la OIT también pueden aprovecharse eficazmente para sensibilizar a los interesados, promover una mejor comprensión del tema y la introducción de cambios, lo

cual tendrá un impacto mucho más significativo que la introducción de nuevas normas. Es necesario reflexionar sobre cuál es el valor añadido por la acción de la OIT si para hacer frente a la violencia en el trabajo se apoya únicamente en las normas.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 177

No: 0

Otras respuestas: 1

COMENTARIO DE LA OFICINA

Casi todos los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y una simple mayoría de las organizaciones de empleadores están a favor de que la Conferencia adopte un instrumento o instrumentos. Entre las respuestas contabilizadas bajo «No» u «Otras respuestas», la mayoría indicó que consideraría o apoyaría la adopción de un instrumento o instrumentos si la Conferencia así lo decidiera. Los mandantes precisaron que habían proporcionado sus respuestas respectivas al cuestionario partiendo de esta premisa.

Algunos gobiernos están de acuerdo en que, aun cuando varias normas internacionales del trabajo de la OIT se refieren a diversas formas de violencia y acoso, en dichas normas no se define ninguna de esas formas, y también en que no existe ningún instrumento internacional que aborde la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de forma exhaustiva. Varios gobiernos indicaron también que la creación de un instrumento o instrumentos de carácter holístico era necesaria para proteger a las personas ante los abusos contra los derechos humanos.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte un instrumento o instrumentos relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Pregunta 2 *En caso de respuesta afirmativa, ¿debería el instrumento o deberían los instrumentos revestir la forma de:*

- a) un convenio?*
- b) una recomendación?*
- c) un convenio complementado por una recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

a) un convenio

Sí: 2

b) una recomendación

Sí: 30

Comentarios

Australia: Si se considerara necesario incluir a la vez cláusulas vinculantes y no vinculantes, Australia recomendaría elaborar dos instrumentos independientes: un convenio y una recomendación que lo complemente.

Austria: Una recomendación deja a los Estados Miembros un cierto margen de maniobra para su aplicación. Los puntos expuestos en el cuestionario con respecto a un posible convenio deberían incorporarse a una recomendación.

Bahrein: Se podría comenzar adoptando una recomendación, lo que sentaría una base normativa y permitiría que los Estados Miembros mejoren su comprensión para ocuparse de este fenómeno. Ulteriormente, podremos considerar la adopción de un instrumento vinculante.

Bulgaria: A diferencia de un convenio, que será vinculante sólo para las partes que lo ratifiquen, una recomendación será portadora de un llamamiento para todos los Miembros de la OIT.

Bulgaria, Estonia: Una recomendación puede ser más específica y ofrecer mejores orientaciones para los Estados Miembros.

Dinamarca: En esta etapa, Dinamarca prefiere que se adopte una recomendación independiente, ya que del cuestionario se desprende que el contenido de un convenio sería excesivamente detallado y no ratificable. La respuesta de Dinamarca debería entenderse a la luz de esta consideración.

Dinamarca, Islandia, Noruega: El grado de protección y las obligaciones deberían mantenerse en un nivel más realista a fin de evitar que el instrumento sea poco ratificado. Si así ocurriera, se habría desperdiciado una oportunidad; además, la falta de ratificaciones sería contraproducente para la OIT y su función normativa.

España: Una recomendación posee la ventaja de ser flexible y permitiría la necesaria clarificación no sólo conceptual, sino también de los ámbitos de actuación.

c) *un convenio complementado por una recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes?*

Sí: 48

Comentarios

Argentina, Bélgica, Omán, Perú, Sudáfrica, Trinidad y Tabago: Se debería adoptar un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes.

Bélgica: Al parecer, un convenio sería necesario para alentar a los Estados Miembros a combatir eficazmente la violencia y el acoso en el trabajo.

Canadá, Costa Rica, Ecuador, India, Indonesia, México, Namibia, Paraguay, Portugal, Rumania, Senegal, Uruguay, Zimbabwe: Se deberían adoptar dos instrumentos independientes: un convenio marco, complementado por una recomendación que proporcione orientaciones más detalladas para la elaboración de leyes, políticas y estrategias y que permita abordar los aspectos interpretativos y operativos, con miras a la aplicación efectiva del convenio.

Chile: Al sumar ambas clases de instrumentos, se asegura la posibilidad de que los Estados no ratificantes de un convenio cuenten igualmente con una recomendación que sirva de base y fundamento para las modificaciones normativas que se requieran, así como también para el diseño de políticas públicas y buenas prácticas.

Israel: Adoptar sólo una recomendación no sería suficiente para crear conciencia sobre la gravedad del fenómeno. Es necesario adoptar un convenio, complementado por una recomendación en la que se proporcionen orientaciones generales.

Jamaica: Las disposiciones vinculantes son esenciales para permitir que los Estados incorporen estos principios en su legislación y su marco de políticas respectivos.

México: Se debería contar con un convenio que establezca un marco jurídico referente, complementado por una recomendación que establezca pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros y brinde orientaciones sobre cómo aplicar el convenio.

Bélgica, Camerún, Chad, Guatemala, Hungría, Perú, Suriname: Se debería adoptar un convenio marco complementado por una recomendación que proporcione orientaciones más detalladas para la elaboración de las leyes, políticas y estrategias, y que permita abordar aspectos interpretativos y operativos que faciliten la aplicación efectiva del convenio.

Otras respuestas: 5

Comentarios

Países Bajos: Se podría considerar la adopción de una recomendación en una etapa ulterior.

Nueva Zelanda: En el supuesto de que haya que adoptar un instrumento o instrumentos, sería preferible una recomendación no vinculante que los gobiernos utilicen como marco de referencia para aplicar sus orientaciones de la forma que mejor se adapte a sus propios sistemas jurídicos y de relaciones de empleo.

Suiza: En esta etapa, Suiza no se pronuncia sobre la forma del instrumento. La postura definitiva del Gobierno suizo dependerá de las propuestas que se hagan con ocasión de la primera discusión, durante la reunión de la CIT en 2018.

Empleadores

Número total de respuestas: 26

a) *un convenio*

Sí: 1

b) *una recomendación*

Sí: 11

Comentarios

OEB: El tema es demasiado técnico para ser tratado adecuadamente en un convenio.

c) *un convenio complementado por una recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes?*

Sí: 4

Otras respuestas: 10

Comentarios

ACCI, BusinessNZ, KEF, Keidanren, WKÖ: Aunque no tienen una preferencia por un tipo de instrumento u otro, consideran que, si se decide elaborar un instrumento internacional, sería preferible optar por una recomendación.

OIE: Un convenio tiende a tener un ámbito de aplicación muy limitado y presenta el riesgo de que diversos comportamientos inapropiados queden excluidos de las respuestas a la violencia en el trabajo. En cambio, una norma que abarque un ámbito excesivamente amplio presenta el riesgo de ser jurídicamente poco clara y, en consecuencia, no ratificable. Una recomendación tiene la ventaja de ser flexible y podría proporcionar orientaciones sobre otros aspectos de lo que constituye un comportamiento «inaceptable» en el trabajo (como el acoso y la intimidación).

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

a) *un convenio*

Sí: 9

b) *una recomendación*

Sí: 5

c) *un convenio complementado por una recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes?*

Sí: 164

Comentarios

Respuesta conjunta: Un convenio, complementado por una recomendación, es indispensable para indicar sin ambigüedad que la violencia y el acoso son inaceptables, constituyen la antítesis del trabajo decente y deben ser contrarrestadas con medidas radicales y urgentes. No existe una definición internacionalmente aceptada del concepto «violencia y acoso en el mundo del trabajo» ni de su ámbito de aplicación. Aun cuando varios instrumentos de la OIT se refieren a la violencia o el acoso, ninguno de ellos tiene como finalidad primordial la lucha contra la violencia y el acoso, ninguno define lo que se entiende por violencia y acoso, y tampoco indican qué medidas deberían adoptar los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para prevenir, afrontar y rectificar las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Además, estos instrumentos tienden a referirse únicamente a ciertas formas de violencia o acoso y sólo abarcan a determinados grupos o categorías de trabajadores. La metodología para afrontar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele estar fragmentada. Por consiguiente, la elaboración de normas internacionales tiene por objeto colmar las importantes lagunas que existen a nivel internacional y nacional con relación a las ocupaciones, los sectores y las formas de violencia y acoso, aplicando un enfoque global e integrado.

Respuesta conjunta de CEDOCUT, CLC, CNTB, CNTG, CROC, FFAWUZ, FPRK, KSBSI, MOLDSINDCOOPCOMERT, KUSPAW, KUCFAW, KUDHEIHA, MTUC, CGT-RA, ZCTU, ZDAWU: Deberían revestir la forma de dos instrumentos independientes.

CAT, CGT (Colombia), CNTS (El Salvador), CROM, CSC (República Democrática del Congo), CTM, FTU, ISP: Deberían revestir la forma de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores son partidarios de un convenio complementado por una recomendación, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores están a favor de una recomendación.

De entre las respuestas en que se manifestó una preferencia por un convenio complementado por una recomendación, la mayoría precisó que preferían dos instrumentos independientes. Al respecto, señalaron que en un convenio marco complementado por una recomendación que dé orientaciones más detalladas para la formulación de leyes, políticas y estrategias se podrían abordar aspectos interpretativos y operativos para la aplicación efectiva del convenio. Además, al disponer de dos instrumentos independientes, los Estados que no han ratificado el convenio contarían con una recomendación que serviría de base para la introducción de cambios normativos, así como para el diseño de políticas públicas y la divulgación de buenas prácticas.

En lo que atañe a las respuestas en que se prefería una recomendación, las razones invocadas eran diversas e incluían la opinión de que el cuestionario relativo a una propuesta de convenio era

demasiado detallado y se acomodaría más a una propuesta de recomendación, y que una recomendación sería más flexible, tendría una aplicación general y no limitada a los Miembros ratificantes, y aportaría orientaciones más detalladas.

Teniendo en cuenta las respuestas recibidas, la Oficina propone que se elabore un convenio complementado por una recomendación, y que éstos revistan la forma de dos instrumentos independientes. Además, la Oficina reconoce la necesidad, mencionada en varias respuestas, de adoptar un enfoque coherente para la elaboración de los instrumentos, y se esforzará por asegurar la congruencia de las conclusiones propuestas con otras normas internacionales del trabajo pertinentes.

II. Preámbulo

Pregunta 3 *¿Se debería recordar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que la Declaración de Filadelfia 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?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

Sí: 80

No: 1

Otras respuestas: 4

Comentarios

Chile: El contexto histórico y los derechos de las personas deben ser incluidos a objeto de facilitar la comprensión y reforzar los compromisos de larga data asumidos por los Estados Miembros.

Ghana, Perú, Reino Unido, Federación de Rusia, Túnez: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son actos que vulneran los derechos humanos.

Países Bajos: Respuesta a las preguntas 3 a 7: Sería útil que los aspectos mencionados se examinen en el contexto de la formulación o la modificación de un preámbulo a una recomendación. La mejor manera de hacerlo sería su incorporación al Preámbulo de la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).

Empleadores

Número total de respuestas: 23

Sí: 16

No: 4

Otras respuestas: 3

Comentarios

ACCI: El instrumento debería comenzar con un texto en el que se afirme el compromiso compartido a nivel mundial de lograr que las personas puedan trabajar en un entorno laboral libre de violencia.

BusinessNZ: La «seguridad económica» no se puede garantizar de forma absoluta.

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 177

No: 1

Otras respuestas: 1

Comentarios

Respuesta conjunta: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza contra la dignidad, la salud y la seguridad de las personas. Estos comportamientos son contrarios a la esencia de los esfuerzos que la OIT despliega para promover el derecho de todos los seres humanos a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Son comportamientos inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

CTV, FESTRAS, Travail.Suisse, UGT (Brasil): Se debería destacar el componente de la Declaración de Filadelfia que trata de la no discriminación, el cual está íntimamente vinculado al objetivo del instrumento.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La inmensa mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con esta propuesta. Dos gobiernos reconocieron que era útil referirse a la Declaración de Filadelfia a fin de asegurar una mejor comprensión del contexto del instrumento (o los instrumentos), y en las respuestas de algunos gobiernos y de la mayoría de las organizaciones de trabajadores se reafirmó la pertinencia de la Declaración para robustecer el derecho humano fundamental a una vida libre de violencia. Algunos gobiernos y las organizaciones de trabajadores hicieron hincapié en que el componente antidiscriminación de la Declaración era fundamental para el instrumento.

Aunque en varias respuestas se insistió en la importancia de que el preámbulo fuera breve, algunos gobiernos y las organizaciones de trabajadores propusieron que se incluyeran referencias a los instrumentos de la OIT y a otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes, prestando una atención especial a las trabajadoras.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ningún cambio en el punto 6, a), de las conclusiones propuestas; sin embargo, propone que se añada una cláusula adicional en el preámbulo, punto 6, c), de las conclusiones propuestas, en la que se recuerden otros instrumentos internacionales pertinentes (véase el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 8).

Pregunta 4 *¿Se debería reafirmar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 74

No: 3

Otras respuestas: 7

Comentarios

Bahrein, Colombia, México, Perú, Suriname: Se debería hacer referencia en particular a los instrumentos relacionados con la discriminación en el empleo y la ocupación.

Bulgaria: También deberían incluirse referencias a otros instrumentos que son pertinentes para eliminar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006).

Finlandia: Se deberían incluir referencias a los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y a las convenciones pertinentes de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos.

Perú: Es importante señalar la especial relevancia del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Senegal: No, a menos que en el instrumento propuesto se integre la lista de convenios fundamentales de la OIT.

Seychelles: Esto podría ser útil si de lo que se trata es de elaborar un noveno convenio fundamental.

Zimbabwe: Sí, a fin de que el instrumento se entienda en su contexto, habida cuenta de las sinergias entre los principios contenidos en los convenios fundamentales.

Empleadores

Número total de respuestas: 23

Sí: 16

No: 7

Otras respuestas: 0

Comentarios

ACCI: Son preferibles las disposiciones más operativas y claras que se exponen en la pregunta 15.

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 176

No: 1

Otras respuestas: 2

Comentarios

ANTUF, BLF, CTC (Colombia), CUT (Colombia), CMTU, CWC, HAK-IS, Histadrut, HMS, INTUC, NTUC, SEWA: También se deberían mencionar la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

CAT, CATP, CGTP, CTC (Colombia), CUT (Colombia): Se debería mencionar específicamente cada convenio.

FESITUN: Hay que poner de relieve el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

UNT: Se deberían incluir la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

COMENTARIO DE LA OFICINA

Casi todos los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la inclusión de esta propuesta; en varias respuestas se señaló la pertinencia de los convenios fundamentales en lo que atañe al fenómeno de la violencia y el acoso.

Un cierto número de gobiernos y de organizaciones de trabajadores proponen que se introduzcan referencias específicas a los instrumentos de la OIT; cinco de dichos gobiernos sugieren que se incluyan referencias a los instrumentos relacionados con la discriminación en el empleo y la ocupación.

En respuesta a las preocupaciones manifestadas acerca de la falta de ratificación de los convenios fundamentales por algunos de los Estados Miembros, y para mayor claridad, la Oficina desea recordar que el párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo declara que «todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso [...] de hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios».

La Oficina no propone cambios al punto 6, b), de las conclusiones propuestas.

Pregunta 5 *¿Se debería enunciar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

Sí: 82

No: 1

Otras respuestas: 2

Comentarios

Bélgica: En el preámbulo se debería proclamar el derecho a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia, con inclusión de la violencia de género y la violencia doméstica.

Bélgica, Bulgaria, Canadá, España, Francia, Italia, Panamá, Perú: Apoyan firmemente la inclusión de una referencia específica a la violencia de género.

Camerún, Kuwait: Este enunciado debería limitarse a la violencia y el acoso en general.

Colombia: Sí, particularmente lo que refiere al artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Ecuador: Sí, debe estar en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales que fomentan la no discriminación.

Francia: En el preámbulo se debería especificar que la violencia no puede ser tolerada ni dentro ni fuera del lugar de trabajo; también se debería afirmar que los lugares de trabajo deben habilitar a las mujeres para emanciparse y obtener autonomía e independencia, y que se debería promover a las mujeres a puestos superiores de la jerarquía.

Jamaica: Es urgente abordar el acoso sexual como forma de violencia de género.

México: Sí, como lo señala la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en 2009.

Eslovenia: Habría que señalar específicamente que la violencia, el acoso sexual y el acoso deben ser tratados desde una perspectiva de género, ya que sus causas fundamentales, formas y consecuencias son diferentes para las mujeres y los hombres.

Empleadores

Número total de respuestas: 23

Sí: 17

No: 2

Otras respuestas: 4

Comentarios

BusinessNZ, DA: En el enunciado no debería incluirse una referencia a la violencia de género.

OIE: Sí, a condición de que haya un entendimiento común sobre qué es «violencia».

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 178

No: 0

Otras respuestas: 1

Comentarios

Respuesta conjunta: Es particularmente importante que en el preámbulo se haga referencia a la violencia de género. Si bien es cierto que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a todas las personas, también es cierto que las mujeres y quienes no se ajustan a la percepción y las normas de la sociedad en lo que atañe a las funciones e identidades de género corren un mayor riesgo. Por esta razón, la Reunión tripartita de expertos de la OIT subrayó que en el instrumento (los instrumentos) se deberían examinar específicamente las dimensiones de género de la violencia y el acoso.

CROC, CCOO: Se debería incluir una referencia a la orientación sexual, la identidad de género y las personas no conformes con el género.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores aceptan esta propuesta. Doce gobiernos y las organizaciones de trabajadores en su respuesta conjunta han insistido en la importancia de mencionar específicamente la violencia de género, mientras que dos gobiernos y cuatro organizaciones de empleadores han manifestado que se oponen a incluir tal referencia.

Algunos gobiernos y las organizaciones de trabajadores han propuesto que la formulación se amplíe a fin de incluir formas específicas de la violencia de género y de la violencia basada en otras características, circunstancias o condiciones.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone cambios al punto 6, d), de las conclusiones propuestas. La Oficina desea clarificar que la inclusión de una referencia explícita a la «violencia de género» no limita el ámbito de aplicación de la cláusula, que sigue brindando protección a todos los trabajadores. Dicha mención explícita está destinada a asegurar que esta forma de violencia no sea olvidada en la legislación y en las políticas.

Pregunta 6 *¿Se debería recordar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:*

- a) constituyen una violación de los derechos humanos y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, y*
- b) afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, a la motivación, a la salud y a la productividad de los trabajadores, a la calidad de los servicios públicos y privados y a la reputación de las empresas y pueden impedir que los trabajadores, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 79

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

Austria, Zimbabwe: En el preámbulo se deberían mencionar también otros grupos que son afectados por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Austria: Con respecto a la frase «accedan al mercado de trabajo», habría que clarificar si ésta podría aplicarse a los procedimientos de contratación o a determinados sectores u ocupaciones.

Bélgica: Los perjuicios para la salud deberían mencionarse en primer lugar; también podrían incluirse los perjuicios para la vida familiar y el clima social en la empresa y los costos sociales derivados de las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo.

Bélgica, Canadá: En el apartado b) se debería señalar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo inciden tanto en la salud psicológica como en la salud física.

Finlandia, Guatemala: Se debe recordar que también el sector público es un empleador.

Malí: En el apartado b), después de las palabras «las mujeres», se debería añadir «y los trabajadores jóvenes».

México: Se recomienda enfatizar la necesidad de prestar especial atención a las mujeres y grupos con mayor grado de exposición, así como a sus responsabilidades familiares.

España: Añádase que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan también a la dignidad de las personas y, en particular, a la dignidad de las mujeres en el caso de la violencia de género.

Suiza: En el apartado *b)* se debería añadir el texto «y menoscaba la igualdad de oportunidades entre trabajadores».

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 15

No: 2

Otras respuestas: 7

Comentarios

ACCI: Con respecto al apartado *b)*, se debería considerar la posibilidad de añadir «a las comunidades» y también «y a las opciones de los trabajadores con respecto a la colaboración con las organizaciones de trabajadores y a su eventual participación en movilizaciones laborales».

CNCS: En el apartado *a)* agréguese también el «desarrollo de empresas sostenibles».

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 175

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

CATP, CGTP, CNUS, CNTD, CASC, CUT (Colombia), FESITUN, UNT: Se debería mencionar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan también al ámbito social y familiar de las víctimas.

CGT-FO: En el apartado *b)* no se debería hacer hincapié en los efectos sobre la productividad. El trabajo no es una mercancía y los argumentos relativos a la productividad no bastan para justificar la adopción de un convenio. El apartado *b)* debería sustituirse por el artículo 3 de la Declaración de Filadelfia.

CTC (Colombia): Se debería agregar una cláusula del tenor siguiente: «Afectan a la construcción de la democracia en el lugar de trabajo y a la participación de las y los trabajadores en el diálogo social».

UNT: En el apartado *b)* se debería añadir que también son afectadas la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la igualdad de salario.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Al tiempo que la redacción del apartado fue objeto de un amplio apoyo, también se propusieron varias modificaciones destinadas, en particular, a poner de relieve en la disposición los efectos de la violencia y el acoso. Varios gobiernos señalaron la importancia de mencionar no sólo la salud física, sino también la salud psicológica y sexual. Asimismo, varias organizaciones de empleadores y de trabajadores hicieron sugerencias en el sentido de ampliar la lista de impactos provocados, incluyendo, por ejemplo, el menoscabo de la igualdad de oportunidades, de la dignidad y del desarrollo de empresas sostenibles, y los impactos sobre el entorno familiar y social.

Con el fin de dar plenamente cuenta del daño provocado por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Oficina propone que se reorganice y amplíe la lista de impactos de la violencia y el acoso que figura en el punto 6, e), f), g) y h), de las conclusiones propuestas.

Varios gobiernos señalaron que se debería clarificar el concepto de «reputación de las empresas», y que el texto también debería abarcar a los empleadores del sector público. Al respecto, la Oficina recuerda que el concepto de «reputación de las empresas» ya se utilizó en el Informe VI presentado a la 96.^a reunión de la CIT (2007), cuyo título era *La promoción de empresas sostenibles*. Este concepto constituye el marco de referencia para la elaboración de políticas de desarrollo empresarial y la formulación de estrategias competitivas.

Algunas organizaciones de empleadores y gobiernos expresaron la opinión de que no sólo las mujeres pueden ser objeto de actos de violencia y acoso, y que por lo tanto habría que asegurar que la aplicabilidad del instrumento sea general. A este respecto, la Oficina reitera que la inclusión de referencias explícitas a la «violencia de género» o la mención específica de las mujeres en el instrumento (o los instrumentos) no limita el ámbito de aplicación de sus disposiciones, que siguen vigentes para todos los trabajadores. Las referencias explícitas tienen por objeto conseguir que esta forma generalizada de violencia y el acoso no quede fuera del alcance de las leyes y las políticas.

La Oficina propone que se mantenga en el preámbulo la referencia específica a las mujeres, a fin de asegurar su inclusión en la legislación y en las políticas, habida cuenta de que sus experiencias como víctimas de la violencia y el acoso son a menudo descartadas o ignoradas.

Pregunta 7 *¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que aborde las causas y los factores de riesgo subyacentes, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 79

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

Colombia: Debe igualmente incluirse el enfoque de género, etario, étnico y territorial.

Francia: Podría ser apropiado clarificar qué se entiende por «enfoque inclusivo e integrado». Las medidas previstas deben ponerse en práctica con arreglo al principio de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Perú: Sobre todo, se debería destacar la importancia de la violencia de género y la discriminación en todas sus dimensiones como ejes centrales a tomar en cuenta para garantizar un trabajo libre de violencia.

San Vicente y las Granadinas: Sugiere una modificación del tenor siguiente: «...es indispensable para reducir la incidencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

Eslovenia: Se debería reconocer que los estereotipos de género son una causa subyacente y uno de los obstáculos más importantes a la igualdad de género.

Suecia: Se deberían incluir las causas subyacentes de carácter organizacional o social, las cuales suelen ser las causas más importantes y menos evidentes de la violencia y el acoso.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 16

No: 4

Otras respuestas: 2

Comentarios

ACCI, BusinessNZ, FEDIL: No todas las causas subyacentes se originan en el lugar de trabajo, y tal vez no sea posible remediarlas en el contexto del lugar de trabajo; es poco realista pedir a los empleadores que resuelvan problemas que escapan a su control.

OIE: En el preámbulo se debería hacer hincapié en que para hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo es imprescindible aplicar un enfoque integrado que exige compartir las responsabilidades entre todos los actores que intervienen para prevenir y mitigar los actos de violencia en el lugar de trabajo. Todos los actores en el mundo del trabajo deberían abstenerse de practicar la violencia; por el contrario, deberían prevenirla y contrarrestarla. La prevención de la violencia y su mitigación cuando se producen tales actos son los pilares básicos de todo enfoque eficiente y eficaz.

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 176

No: 0

Otras respuestas: 3

Comentarios

Respuesta conjunta: La violencia y el acoso son fenómenos muy contextuales, y a menudo obedecen a fuerzas que se ejercen tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general, con inclusión de las relaciones de poder, las normas de género, las normas culturales y sociales, la discriminación y las desigualdades económicas, pero sin limitarse a estos factores. Si bien la violencia y el acoso afectan a cada sector y ocupación, las relaciones de poder negativas y la discriminación por motivos que se encuentran en la intersección de diversos factores (como el género y la raza), en las circunstancias y condiciones de trabajo y en los peligros psicosociales pueden acrecentar el riesgo de exposición a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La adopción de un enfoque integrado es necesaria no sólo para la prevención, sino también para las medidas de protección, rehabilitación, indemnización y otras acciones reparadoras.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Casi todos los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Varias organizaciones de empleadores han hecho hincapié en que es poco realista pedir a los empleadores que encuentren medios para solventar causas y factores de riesgo que escapan a su control efectivo. La Oficina hace notar que la forma de redacción propuesta que describe los enfoques para hacer frente a las causas subyacentes de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es el tipo de lenguaje, propio de los preámbulos, que se utiliza para contextualizar los instrumentos, y que en sí no impone obligaciones directas para los empleadores.

Numerosas organizaciones de trabajadores pusieron de relieve el tema de la discriminación por motivos que se encuentran en la intersección de diversos factores, con inclusión del género, la raza y las normas culturales y sociales. Varios gobiernos manifestaron que era necesario incluir un enfoque que tenga en cuenta la perspectiva de género, y algunas organizaciones de trabajadores y

un gobierno se refirieron también a la necesidad de destacar claramente las causas subyacentes y los factores de riesgo, tales como los estereotipos de género.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que en el punto 6, i), de las conclusiones propuestas se incorpore la frase «que tenga en cuenta la perspectiva de género» para calificar el enfoque, así como una referencia específica a los «estereotipos de género».

Pregunta 8 *¿Deberían figurar otras consideraciones en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 44

No: 39

Otras respuestas: 1

Comentarios

Alemania, Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Filipinas, Federación de Rusia: Se deberían mencionar las convenciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y discriminación, a fin de mantener la coherencia de las políticas y las iniciativas públicas.

Argentina: Se deberían mencionar la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

Austria: Se debería resaltar la importancia de la sensibilización y plantear claramente que las personas están protegidas cualquiera sea su orientación sexual o su identidad de género.

Bélgica: En el preámbulo debería mencionarse la violencia doméstica, en consonancia con las conclusiones de la Reunión de expertos. En el preámbulo debería indicarse también que el mundo del trabajo es uno de los muchos actores que pueden ayudar a combatir la violencia doméstica. Los puntos 16, 17 y 20 de las conclusiones de la Reunión de expertos deberían incluirse en el preámbulo. Sería interesante que el preámbulo concluyera con una idea global relativa al objetivo último de los instrumentos, destacando «la importancia de una cultura de la organización de la empresa fundada en el respeto y el reconocimiento de los seres humanos, que promueva el bienestar de los trabajadores y la prosperidad de la empresa».

Canadá: Propone que se modifique el título, según el siguiente tenor: «Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo»; así, se aseguraría la aplicación del instrumento (o los instrumentos) con independencia de cuál sea el sexo o la identidad de género de la persona. Asimismo, en el preámbulo se podría reconocer que algunos tipos de violencia doméstica o de violencia de pareja pueden afectar al lugar de trabajo y requiere atención.

Chipre: Se podrían mencionar las nuevas formas de acoso, como el acoso moral (*mobbing*) o la intimidación (*bullying*).

Ecuador: Se deberían incluir referencias a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Francia: Se deberían poner de relieve los efectos de la violencia, como por ejemplo: absentismo, alta rotación de personal, falta de motivación, pérdida de creatividad, disminución de la productividad, deterioro del clima social, dificultades para la contratación, accidentes del trabajo, menoscabo de la imagen de la empresa, conflictos y acciones judiciales.

Alemania: El instrumento podría orientarse con arreglo a las cuatro directivas de la Unión Europea en materia de antidiscriminación. Se debería hacer referencia a los grupos que son afectados por la discriminación multidimensional o en ámbitos de intersección, especialmente las mujeres y la comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI).

Arabia Saudita, República Islámica del Irán, Jordania, México: Se deberían considerar las especificidades culturales de los Estados Miembros.

Jamaica: Se debería hacer hincapié en que la igualdad de género y la reducción de la violencia de género contribuyen al crecimiento sostenible.

Jordania, México: Se deberían tener en cuenta las especificidades sociales de los Estados Miembros.

Malta: También sería pertinente incluir una referencia a convenios regionales, como el Convenio de Estambul.

México: Podría mencionarse la necesidad de prestar particular atención a las poblaciones con mayor grado de exposición o que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como los trabajadores migrantes o las personas que viven con algún tipo de discapacidad.

Portugal: Se debería hacer referencia a diversas formas de violencia y el acoso, como las de índole física, psicológica y sexual, ya sea que se manifiesten en incidentes aislados o de forma más sistemática. Se debería tomar en consideración la definición de salud establecida por la Organización Mundial de la Salud, así como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

San Vicente y las Granadinas: Se debería reconocer el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la reducción de la incidencia de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

España: Se debería hacer referencia a la necesidad de modificar la cultura empresarial y social como una manera eficaz de prevenir la violencia y el acoso. Se deberían incluir también referencias específicas a la situación de especial vulnerabilidad de la mujer ante la violencia, al derecho a la igualdad de trato y oportunidades, a la dignidad y la integridad física y moral, a la inviolabilidad de la intimidad, a la vida privada, el honor y la imagen, y al derecho a ejercer una ocupación en condiciones de trabajo dignas y equitativas.

Túnez: Se deberían añadir formas específicas de violencia y acoso, y otras causas como, por ejemplo, el analfabetismo y la pobreza.

Uruguay: Se debería incluir la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso, la permanencia y el ascenso y estabilidad en el empleo.

Empleadores

Número total de respuestas: 26

Sí: 7

No: 19

Otras respuestas: 0

Comentarios

ACCI: Se debería hacer referencia al derecho de los empleadores a conducir sus negocios de una manera que les permita gestionar de manera efectiva y práctica el riesgo de que se produzcan actos de violencia o acoso en el lugar de trabajo, y solventar sus consecuencias.

OIE: Se debería tratar de que el preámbulo sea breve y bien centrado, y de no recargarlo con referencias a otros instrumentos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 160

No: 17

Otras respuestas: 2

Comentarios

Respuesta conjunta: En el preámbulo se deberían mencionar otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

CAT: Se deberían incluir el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

CNUS, CNTD, CASC, FITH: Se debería hacer referencia al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

COTU, CTM: Se debería identificar el efecto desproporcionado que la violencia tiene en las mujeres.

TUC: Se debería potenciar la valoración de la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos habilitantes para alcanzar los objetivos del Convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En un gran número de respuestas se ha propuesto la introducción de contenidos adicionales. Dos gobiernos han hecho hincapié en que la referencia a «las mujeres y los hombres» en el título no es inclusiva con respecto a las personas que no se ajustan a las pautas de género predominantes, y recomiendan vivamente su supresión.

La Oficina ha tomado nota del alcance restrictivo de esta frase y propone que se supriman las palabras «las mujeres y los hombres» en el título del instrumento o los instrumentos.

En sus respuestas a esta pregunta, así como a la pregunta 3, muchos gobiernos y las organizaciones de trabajadores han propuesto que se incluyan referencias a diversos instrumentos de la OIT y a otros instrumentos internacionales. La Oficina observa que hay un sólido apoyo a la inclusión de referencias a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de las Naciones Unidas. Además, muchos gobiernos y las organizaciones de trabajadores propusieron que se incluyeran referencias a varios otros instrumentos sobre derechos humanos.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina hace notar que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se ha concebido para un período específico, por lo que quizás no sea una referencia adecuada para su inclusión en un instrumento o instrumentos destinados a tener una

vigencia prolongada, como es el caso de los que se están discutiendo. La Oficina propone que en el punto 6, c), de las conclusiones propuestas se incluyan referencias a otros instrumentos internacionales pertinentes.

Con respecto al ámbito de aplicación del instrumento, cinco gobiernos propusieron que se mencionara explícitamente a ciertos grupos más expuestos a la violencia y el acoso, como las mujeres y las personas que son víctimas de estos comportamientos por motivos relacionados con su orientación sexual o su identidad de género, su analfabetismo, su situación de pobreza, su condición de migrantes o alguna discapacidad.

Ante la falta de consenso sobre qué grupos habría que incluir, la Oficina no ha hecho ninguna propuesta en el sentido de añadir texto. Si la Conferencia decidiera que sería conveniente disponer de una lista expresa de los grupos y sectores que se consideran más expuestos a la violencia y el acoso, la Oficina propondría la inclusión de los que se mencionan en las preguntas 17, 30, 34 y 46.

Algunos gobiernos y varias organizaciones de trabajadores han indicado que están de acuerdo con mencionar explícitamente la violencia de género y la discriminación; algunos han propuesto también que se incluya explícitamente la violencia doméstica.

Al respecto, la Oficina señala que en el punto 6, d), de las conclusiones propuestas figura una referencia a la violencia de género y que en el punto 6, i) se ha añadido la frase «que tenga en cuenta la perspectiva de género». En lo que respecta a la propuesta de incluir una referencia a la violencia doméstica en el preámbulo, la Oficina propone que se añada más bien una cláusula adicional al punto 6 de las conclusiones propuestas, como apartado j), en la que se reconozca la pertinencia de la violencia doméstica para el mundo del trabajo, y que éste y sus instituciones pueden contribuir a acabarla. Véanse también los comentarios de la Oficina sobre las preguntas 22 y 29.

Además, muchas de las organizaciones de trabajadores proponen que se incluya una definición de «mundo del trabajo».

En cuanto a la propuesta formulada por algunas organizaciones de trabajadores en el sentido de definir el «mundo del trabajo» en el preámbulo, la Oficina señala que en el punto 4 de las conclusiones propuestas se describen las situaciones que se consideran comprendidas en el ámbito del «mundo del trabajo», y que en los apartados d), e), i) y j) del punto 6 de las conclusiones propuestas figuran referencias al «mundo del trabajo» relacionadas con el preámbulo. En consecuencia, la Oficina no ha hecho ninguna propuesta en el sentido de añadir cláusulas al respecto.

III. Definiciones y ámbito de aplicación

Pregunta 9 *A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿se debería entender el concepto de «violencia y acoso» como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables — ya se manifiesten de manera puntual o recurrente — que tengan por objeto o consecuencia causar un daño físico, psicológico o sexual?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

Sí: 69

No: 2

Otras respuestas: 14

Comentarios

Australia: La utilización de la palabra «continuo» puede implicar que algunas formas de violencia o acoso son más aceptables que otras.

Austria: La palabra «daño» debería definirse con más precisión, de manera que abarque la injerencia en la esfera personal. Se debería clarificar qué se entiende por «comportamientos y prácticas inaceptables».

Bélgica: Sería preferible utilizar una única expresión genérica, como «violencia en el lugar de trabajo», para designar un continuo de comportamientos que son objetivamente abusivos. La enumeración de comportamientos específicos puede dar como resultado que no se tengan en cuenta otros comportamientos. Por otra parte, es necesario analizar si esto es suficiente desde el punto de vista jurídico, dado que en el convenio se prevén vías de recurso y reparación para las víctimas y sanciones para los autores de los actos de violencia y de acoso. Este continuo es también evidente en las situaciones de violencia doméstica.

Cuba, Malí, Portugal: A fin de clarificar la definición, se deberían incluir los actos inaceptables específicos.

Finlandia: La definición se debería clarificar y hacerse más flexible, para ampliar su ámbito de aplicación.

Finlandia, Federación de Rusia, Suecia: Se debería incluir también la amenaza de violencia. Por ejemplo, se podría añadir la frase «o que comporten la amenaza de causar tales daños».

Francia: El concepto de «prácticas inaceptables» conlleva un juicio moral y podría no ser eficaz en el plano jurídico. El concepto de «daño sexual» es impreciso, y pudiera abarcar a la vez un daño físico y un daño moral, como el que provocan los comportamientos de acoso sexual.

Francia, Israel, Trinidad y Tabago: Se debería entender que el acoso es un comportamiento repetido.

Alemania: Está de acuerdo con una definición amplia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en la perspectiva de las eventuales demandas civiles. Sin embargo, con relación a la legislación penal, la definición no establece una distinción entre la violencia y el acoso, y ambos términos se refieren a grados de intensidad diferentes. La definición de acoso podría basarse en las directivas sobre antidiscriminación de la Unión Europea.

Colombia, Jordania, Malta, Polonia, Túnez: Se debería incluir el daño económico.

Finlandia, República Islámica del Irán: Se debería clarificar que se entiende por «un continuo».

Iraq: Se debería adoptar una definición de violencia y otra de acoso.

México: Sería pertinente precisar los alcances y límites de los conceptos de «violencia» y «acoso». Debería prevalecer la referencia a que estas conductas han de tener lugar en un contexto laboral.

Senegal: Se deberían añadir el daño moral y el daño social.

España: En la definición se debería precisar que dicho comportamiento integra los abusos verbales, las intimidaciones y el uso de gestos, palabras o actos agresivos, realizados mediante cualquier medio.

Reino Unido: Hace falta un mayor análisis a fin de comprender de qué forma podrían definirse en la legislación nacional los términos «violencia» y «acoso» considerados conjuntamente, dado que las definiciones y el ámbito de aplicación del acoso y la violencia son diferentes.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 14

No: 4

Otras respuestas: 7

Comentarios

ACCI: La «violencia» y el «acoso» deberían entenderse según su significado ordinario. Si la Conferencia deseara abordar la cuestión del acoso sexual, debería hacerlo por medio de una norma específica.

BusinessNZ, DA: Se entiende que los «comportamientos inaceptables» son aquéllos que provocan daños.

CONCAMIN, OIE: La violencia y el acoso deberían tratarse como conceptos diferenciados.

OIE: Se podría tomar en consideración la definición de violencia de la Organización Mundial de la Salud: «El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones».

OEB: La definición debería estar en consonancia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 179

Sí: 173

No: 2

Otras respuestas: 4

Comentarios

Respuesta conjunta: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden revestir diversas formas: el maltrato físico, con inclusión de la agresión física, la agresión con lesiones, el homicidio y el intento de homicidio; la violencia sexual, incluidas la violación y la agresión sexual; la agresión verbal; la intimidación; el maltrato y la intimidación psicológicos; el acoso sexual; las amenazas de violencia; y el acecho. Si bien es cierto que las formas extremas de violencia son fácilmente reconocibles, otras formas aparentemente menos extremas de intimidación y acoso, que a veces tienen lugar durante períodos prolongados y pueden entrañar también efectos devastadores, no son siempre tomadas en consideración en el momento de adoptar las medidas para solventar la cuestión de la violencia en el mundo del trabajo. Entre ellas se destaca la violencia doméstica, cuyas repercusiones pueden afectar a las trabajadoras incluso en el entorno laboral mismo, y ejercer un grave impacto en el bienestar general de los trabajadores y en las relaciones en el lugar de trabajo, así como en la productividad y en la participación plena en la fuerza de trabajo, con efectos como el absentismo. Se debería entender que se incluyen en esta definición todas las prácticas y comportamientos que generan peligros y riesgos psicosociales, particularmente cuando afectan a la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.

CGT (Francia), CGT-FO, CTV: La palabra «inaceptables» es excesivamente subjetiva; se deberían enumerar las formas de violencia o comportamientos específicos (como la agresión física y verbal, la violencia y el acoso sexuales, y la intimidación). Entre las consecuencias se debería señalar el freno o la interrupción de la progresión profesional.

CGT, CTC (Colombia), CTM, CTRP, CUT (Colombia), FESITUN, SEWA: Se debería incluir el concepto de daño económico o patrimonial.

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU, ISP: Se deberían incluir los comportamientos amenazantes.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la redacción propuesta. Sin embargo, algunos gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han señalado la necesidad de modificar y clarificar el texto.

A la luz de las sugerencias de cinco gobiernos y nueve organizaciones de trabajadores, la Oficina propone que en el punto 3, a), de las conclusiones propuestas se incluya el concepto de «daño económico» entre las posibles finalidades o consecuencias de la violencia y el acoso.

En respuesta a las numerosas sugerencias en el sentido de describir de forma específica los comportamientos que se consideran formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la Oficina insiste en que la inclusión de una lista exhaustiva puede ser limitante, habida cuenta de que la percepción de lo que constituye la violencia y el acoso evoluciona continuamente. La Oficina recuerda que, según las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, el instrumento o los instrumentos que se adopten tienen que ser «suficientemente ... flexibles para poder abordar ... las diferentes formas de violencia y de acoso ... [y] 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»⁷.

Por consiguiente, la Oficina no propone cambios al respecto; sin embargo, si la Conferencia estimara conveniente que se señalen específicamente los comportamientos y prácticas que constituyen violencia y acoso, la Oficina propondría una lista no exhaustiva de comportamientos y prácticas que constituyen actos de violencia y acoso en el contexto del mundo del trabajo, con inclusión de los siguientes: violencia sexual, incluidas la violación y la agresión sexual; maltrato físico, como la agresión física, la agresión con lesiones, el homicidio y el intento de homicidio; agresión verbal; maltrato psicológico, intimidación, acoso moral y persecución; acoso sexual; amenazas; acecho; y violencia doméstica, con inclusión del control coactivo, en la medida en que se repercute en el mundo del trabajo.

En respuesta a la propuesta formulada por tres gobiernos y una organización de empleadores en el sentido de que el acoso debería ser entendido como un comportamiento repetido, la Oficina se refiere a las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, en las que se indica que «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.

Tres gobiernos aceptan en principio la adopción de una definición amplia, particularmente en la perspectiva de la presentación de reclamaciones en el lugar de trabajo o de demandas civiles, pero abrigan dudas en cuanto al grado de aceptación y viabilidad jurídica que tal definición podría tener en la práctica, particularmente en el contexto de denuncias penales, si los términos «violencia» y «acoso» se consideran en conjunto. Esta preocupación en cuanto a la agrupación de diversos comportamientos en un concepto y a la manera de aplicarlo en la práctica, fue planteada en varias

⁷ Documento [GB.328/INS/17/5](#), *op. cit.*, anexo I, párrafo 18.

⁸ *Ibid.*, párrafo 7.

respuestas relativas a diversas preguntas. De hecho, la Oficina también se ha referido a esta cuestión en las observaciones generales. La Oficina aclara que el estudio de la legislación y la práctica en todo el mundo realizado para preparar el Informe V (1) puso de manifiesto que hay diversos enfoques para definir las distintas formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y para establecer los medios de protección. La Oficina hace notar que en las conclusiones propuestas se han recogido los elementos esenciales para formular una definición de la violencia y el acoso; tomando como base esos parámetros, incumbirá entonces a cada Miembro, en virtud de la legislación y la práctica nacionales, la tarea de definir las distintas formas de violencia y acoso con arreglo a las especificidades nacionales. Del mismo modo, las obligaciones que se han previsto para los Estados Miembros en el marco de las conclusiones propuestas son suficientemente amplias como para dejar un margen de flexibilidad con respecto a la manera de abordar las diversas formas de violencia y acoso, a condición de que se asegure su eficacia. Al respecto, la Oficina aclara que cada país determinará cuáles serán las formas de violencia y acoso que serán sometidas, respectivamente, a la legislación sobre discriminación, la legislación laboral, la legislación penal y otras leyes, velando por que se asegure la coherencia entre ellas.

A la luz de las respuestas de tres gobiernos, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 3, a), de las conclusiones propuestas a fin de tener en cuenta en el mismo la amenaza de la violencia y el acoso.

Habida cuenta del gran interés manifestado en los comentarios contenidos en muchas respuestas a algunas preguntas, en los que se recalca la importancia de reconocer la violencia de género y de contrarrestarla, la Oficina propone que al final del punto 3, a), de las conclusiones propuestas se añadan las palabras «e incluye la violencia de género», para asegurar que no haya confusión en cuanto a si esta forma de violencia está comprendida en la expresión «la violencia y el acoso».

Además, se propone añadir, como punto 3, b), una definición del término «violencia de género» conforme a los planteamientos recogidos en algunas respuestas, en particular en el contexto de la pregunta 13. La Oficina hace notar que la violencia de género ha sido definida en el derecho internacional únicamente con relación a las mujeres, de la siguiente manera: «[es] la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad»⁹.

Ahora bien, a fin de evitar que se adopte una interpretación restringida de la violencia de género, y reconociendo que en muchos países se da a la noción de «violencia de género» un significado mucho más amplio que el de «violencia contra las mujeres», la Oficina propone que el término «violencia de género» se entienda como «la violencia y acoso que se dirige contra una persona en razón de su sexo o género o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado». Como consecuencia de la introducción de este nuevo texto, se han suprimido muchas de las referencias específicas a la violencia de género que aparecían en otros párrafos de las conclusiones propuestas, y que ahora se mencionan en los comentarios pertinentes de la Oficina.

⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Decimoprimer período de sesiones (1992), Recomendación general núm. 19: La violencia contra la mujer, párrafo 6.

- Pregunta 10** *A efectos del instrumento o de los instrumentos, el concepto de «violencia y acoso en el mundo del trabajo» ¿debería abarcar situaciones que ocurren:*
- a) en el lugar de trabajo físico, incluidos los espacios públicos y los espacios privados cuando son un lugar de trabajo;*
 - b) en lugares en que el trabajador cobra o come;*
 - c) en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;*
 - d) en los desplazamientos o viajes por motivos profesionales así como en eventos, actividades sociales o formaciones vinculados al trabajo, y*
 - e) en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

Sí: 55

No: 1

Otras respuestas: 29

Comentarios

Austria, Bélgica, Bulgaria, Chad, República de Corea, Cuba, Estonia, Jamaica, Federación de Rusia, Singapur, Suriname: Con respecto al apartado c), se deberían dar precisiones sobre los medios de transporte que proporcione el empleador o que estén disponibles por su intermedio.

Canadá: Se deberían matizar los apartados b), c) y d), ya que algunas circunstancias pueden escapar al control del empleador.

Colombia: El concepto debería incluir las situaciones que ocurren en lugares distintos a los del trabajo físico, que vinculen su fuerza de trabajo o que estén vinculados a una actividad propia de su labor o su entorno laboral. Con respecto al apartado e), debería quedar también incluido el lugar de residencia del trabajador.

República Checa, San Vicente y las Granadinas: Los lugares o espacios mencionados en los apartados b) y c) no están relacionados directamente con el desempeño del trabajo.

Arabia Saudita, Egipto, Iraq, Malta, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Senegal, Sri Lanka, Uruguay: Se oponen al apartado c).

Alemania, República Islámica del Irán: El instrumento debería abarcar únicamente ámbitos comprendidos en la esfera de influencia del empleador.

Islandia, Noruega: El apartado c) debería aplicarse sólo si la violencia o el acoso están relacionados con el desempeño del trabajo.

Italia: Se deberían tomar en consideración los espacios de esparcimiento y de descanso, así como los lugares de trabajo atípicos y otras formas de actividad laboral, como el teletrabajo.

Perú: El objetivo debería radicar en que la violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden manifestarse en distintos ámbitos, pero pueden tener como origen el empleo. Este factor resulta de relevancia a efectos de entender que la violencia no tiene un espacio específico, pero sí un origen común.

Trinidad y Tabago: Se debería clarificar el apartado b), ya que las obligaciones de los empleadores deberían limitarse a las que rigen en los locales e instalaciones de trabajo. El apartado c) debería limitarse a los trabajadores itinerantes.

Reino Unido: Con respecto al apartado *a)*, entre los espacios privados se deberían incluir los alojamientos suministrados por el empleador.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 8

No: 3

Otras respuestas: 14

Comentarios

ACCI: A condición de que los ámbitos indicados en los apartados *b)* y *c)* estén bajo el control del empleador.

ALI, CEOE, COPARMEX, DA, EMCOZ, IV, OEB, SNEF, WKÖ: Se oponen al apartado *c)*.

BDA, BusinessNZ: Se deberían incluir únicamente espacios en que los interlocutores sociales puedan ejercer su control e influencia.

OIE: Habría que tratar de limitar el «mundo del trabajo» al lugar de trabajo mismo, es decir, los lugares donde los trabajadores tienen que permanecer o a los cuales tienen que dirigirse a efectos de desempeñar su trabajo, y que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 168

No: 3

Otras respuestas: 6

Comentarios

Respuesta conjunta: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo debería abarcar aquellas situaciones que, si bien ocurren en la esfera doméstica, tienen un impacto en el mundo del trabajo. Por ejemplo, la violencia doméstica puede tener consecuencias como la interrupción de la carrera profesional, elevadas tasas de absentismo, la disminución del ingreso personal, la mayor frecuencia de los cambios de trabajo y la pérdida del empleo. También puede suscitar el maltrato psicológico y el acoso del trabajador en el entorno laboral, perpetrado a veces por compañeros de trabajo.

El ámbito de aplicación del convenio debería ampliarse también para incluir medidas orientadas a prevenir y contrarrestar la violencia de terceros, como los clientes y miembros del público en general.

Con respecto al apartado *a)*: Los espacios públicos suelen ser el lugar de trabajo para las personas ocupadas en la economía informal, mientras que las trabajadoras y trabajadores domésticos, las personas que dispensan cuidados a domicilio, los trabajadores en el propio domicilio y los teletrabajadores desempeñan sus actividades en espacios privados.

Con respecto al apartado *e)*: La Reunión de expertos de la OIT reconoció que «[e]l uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación», y que los eventuales nuevos 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».

CATP, CUT (Colombia), CUT (Perú): Se sugiere incluir un apartado del tenor siguiente: «en la actividad sindical». En la versión española del texto, en el apartado *d)* el término «profesionales» debería sustituirse por el término «laborales», y en el apartado *e)* el término «profesional» debería sustituirse por el

término «laboral», puesto que «profesional» puede entenderse de manera limitada con respecto a sólo una categoría de trabajadores.

CEDOCUT, CTC (Colombia), CUT (Colombia), FIP, UNSITRAGUA Histórica: Se debería poner de relieve el grado diferente y desproporcionado en que la violencia y el acoso en el trabajo afectan a las mujeres.

CLC, FITH, TUC (Reino Unido): Se debería incluir el alojamiento proporcionado en el marco del trabajo o en relación con éste. El ámbito constituido por el «marco de comunicaciones de carácter profesional», en el apartado e), es demasiado restrictivo, ya que si bien las comunicaciones pueden estar o no relacionadas directamente con el trabajo, siguen teniendo un impacto significativo.

CNV, FNV, VCP: Se debería hacer referencia a la importancia de que el trayecto hacia y desde el trabajo (por la noche) se lleve a cabo en condiciones de seguridad, que de no existir pueden impedir que las mujeres se trasladen a su trabajo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y la gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto. La mayoría de las organizaciones de empleadores y muchos gobiernos han propuesto que se revise la lista con el fin de incluir o de excluir determinados espacios.

La Oficina ha tomado nota de las observaciones formuladas por 11 gobiernos, en el sentido de que la disposición relativa al trayecto hacia y desde el trabajo debería matizarse a fin de que se refiera únicamente a los medios de transporte facilitados directa o indirectamente por el empleador. Al respecto, la Oficina recuerda las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, en las que se afirma que: «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.»¹⁰.

La Oficina ha tomado nota de la sugestión formulada por un gobierno y dos organizaciones de empleadores en el sentido de que el instrumento debería abarcar únicamente los ámbitos que queden comprendidos en la esfera de influencia del empleador. Al respecto, la Oficina remite a los comentarios hechos en el marco de las observaciones generales y que se refieren específicamente a esta cuestión, y observa que las obligaciones de los empleadores previstas en las conclusiones propuestas consisten en que éstos deberían tomar las medidas que se enumeran en el punto 12 con el fin de prevenir la violencia y el acoso.

La gran mayoría de las organizaciones de trabajadores ha hecho hincapié en que el ámbito de aplicación del convenio debería ampliarse también para incluir las medidas de prevención y freno a la violencia de terceros, como los clientes y los miembros del público en general. Al respecto, la Oficina señala que se ha incluido una referencia a los «terceros» en el punto 5 de las conclusiones propuestas, cuestión que se analiza en el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 13.

Dando curso a la petición formulada por dos gobiernos en el sentido de incluir una referencia específica al término «ciberacoso», la Oficina hace notar que el punto 4, e), de las conclusiones propuestas abarca la cuestión del ciberacoso como situación de violencia y acoso que puede darse en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo («de carácter profesional») y realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación. La Oficina propone que se conserve la referencia más amplia a las tecnologías de la información y de la

¹⁰ Documento GB.328/INS/17/5, *op. cit.*, anexo I, párrafo 5.

comunicación, a fin de abarcar tanto la ciberviolencia como el ciberacoso y toda otra forma de violencia y acoso relacionada con las tecnologías futuras. La Oficina también considera que la expresión «de carácter profesional» puede ser interpretada ampliamente y no se limita a designar los medios o plataformas de comunicación oficiales que proporciona el empleador, o que se utilizan por cuenta del empleador.

La Oficina propone que en el punto 4, a), se suprima la palabra «físico» aplicada al «lugar de trabajo», ya que dicha calificación podría ser excesivamente restrictiva, habida cuenta de la evolución del mundo del trabajo. También se propone que, en aras de una mayor claridad, en la versión inglesa del texto se sustituya la palabra «domestic» por la palabra «private». Además, conforme a lo señalado por un gobierno, se propone que en el punto 4, b), se incluyan los lugares donde el trabajador disfruta de sus pausas de descanso, las cuales son mencionadas en algunos instrumentos de la OIT, como la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y la Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172).

Pregunta 11 *A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería abarcar el término «empleador» a los intermediarios?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 55

No: 16

Otras respuestas: 12

Comentarios

Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Finlandia, Francia, India, Kuwait, Nueva Zelandia, Singapur, Suecia, Tailandia, Trinidad y Tabago: Se debería clarificar/examinar más detenidamente el concepto de «intermediarios».

Canadá: Debería entenderse que el término «empleador» incluye a los intermediarios que emplean a trabajadores y ejercen las funciones de empleador por cuenta de un empleador.

Colombia: El término debería incluir al empleador, el intermediario y el mandante.

Chipre, Cuba: Sí, a condición de que los intermediarios sean quienes proporcionen el trabajo y ejerzan control sobre el trabajador y el lugar de trabajo.

Islandia, Noruega: En el entendido de que el término «intermediarios» designa a las agencias de empleo temporal.

Uruguay: Se debería explicitar si hay subcontratistas, empresas clientes u otras situaciones, y las distintas figuras deberían estar específicamente determinadas.

Zimbabwe: La referencia fundamental podría ser la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Empleadores

Número total de respuestas: 26

Sí: 7

No: 16

Otras respuestas: 3

Comentarios

ACCI: Desea saber si el concepto de «intermediario» es utilizado y definido en otros instrumentos de la OIT, pues de no ser así no debería incluirse en el instrumento o los instrumentos que se adopten en esta oportunidad. No se necesita una definición de «empleador».

BUSA, OIE, TĪSK: No, pues se provocaría incertidumbre en cuanto a quién ejerce las responsabilidades de empleador.

BUSA, OIE: No, pues se abriría la oportunidad para eludir responsabilidades.

Trabajadores

Número total de respuestas: 176

Sí: 167

No: 7

Otras respuestas: 2

Comentarios

Respuesta conjunta: Los trabajadores (con inclusión de los trabajadores migrantes) suelen encontrar empleo a través de intermediarios, como agencias de empleo y de colocación y otras empresas que reclutan a trabajadores para prestar servicio en lugares distintos de los de un intermediario, como, por ejemplo, los hogares privados. Es importante que se eviten las lagunas en el ámbito de aplicación y cobertura, en consonancia con la Recomendación núm. 198.

CIAWU, COTU, CSC (República Democrática del Congo), CTM, CTC (Colombia), FITH: Se debería incluir a los terceros, como los superiores jerárquicos, los compañeros de trabajo, la fuerza pública, los clientes, los miembros del público y toda persona que participe en la cadena de valor.

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU: También se debería incluir a los empleadores anteriores, los empleadores potenciales y los contratistas o subcontratistas.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Aunque la mayoría de los gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que el término «empleador» debería incluir a los intermediarios, algunos gobiernos y las organizaciones de empleadores solicitaron aclaraciones en cuanto al ámbito de aplicación y el significado del concepto de «intermediarios», para asegurar que abarca una diversidad de situaciones. Las organizaciones de trabajadores plantearon una preocupación específica, a saber, que los trabajadores migrantes, en particular, suelen encontrar empleo a través de agencias y luego trabajan en otros ámbitos, con inclusión de los hogares privados.

En aras de una mayor claridad y para asegurar un amplio ámbito de aplicación, la Oficina propone que en el punto 3, c), de las conclusiones propuestas se modifique el texto, abandonando la palabra «intermediarios» y utilizando la frase «toda persona o entidad que contrata directa o indirectamente a trabajadores», en consonancia con lo postulado en el documento Principios generales y directrices para la contratación equitativa, de la OIT.

Pregunta 12 *A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería designar el término «trabajador» a las personas que ejercen cualquier tipo de empleo u ocupación, cualquiera que sea su situación contractual, en todos los sectores de la economía formal o informal, con inclusión de:*

- a) las personas en formación, los pasantes y los aprendices;*
- b) los voluntarios;*
- c) las personas en busca de empleo, y*
- d) los trabajadores despedidos o suspendidos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 50

No: 4

Otras respuestas: 30

Comentarios

Austria: Que las «personas» mencionadas en el apartado *a)* sean o no «trabajadores» dependerá de que tengan o no un empleo asalariado. En el instrumento se debería incluir a los trabajadores económicamente dependientes.

Arabia Saudita, Camerún, Costa Rica, Iraq, Turquía: Se oponen al apartado *d)*.

Arabia Saudita, Camerún, Chipre, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Cuba, Egipto, San Vicente y las Granadinas, Turquía: Se oponen al apartado *c)*.

Canadá: Se debería evitar que esta cláusula sea excesivamente prescriptiva. Si se enumeran grupos, también debería incluirse a los estudiantes empleados en cooperativas según modalidades de estudio y trabajo. Es posible que, en ciertas situaciones, se considere que los apartados *c)* y *d)* no están comprendidos entre las relaciones de empleo tradicionales.

Cuba: En lo relativo a las personas en busca de empleo mencionadas en el apartado *c)*, la búsqueda debe producirse en el lugar de trabajo. Con respecto al apartado *d)*, se sugiere especificar cuáles son las posibles manifestaciones de la violencia y el acoso.

Chipre, República de Corea, Iraq: Se oponen al apartado *b)*.

Dinamarca, Uruguay: En algunas situaciones, el ámbito de aplicación del instrumento (o de los instrumentos) debería abarcar a los grupos enumerados, pero sin ampliar la definición de «trabajador».

Francia, Italia: Las personas en busca de empleo son afectadas en el momento de la entrevista de contratación.

Alemania: El término «trabajador» debería definirse con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional; sin embargo, en una recomendación podrían incluirse disposiciones especiales aplicables a los grupos antes mencionados.

Islandia, Noruega: En lo que atañe a los apartados *c)* y *d)*, los trabajadores despedidos de forma permanente no deberían quedar comprendidos. En cuanto a los trabajadores despedidos temporalmente y las personas en busca de empleo, el instrumento debería aplicarse sólo si la violencia o el acoso de que son objeto están relacionados con el trabajo.

Jordania: El texto debería referirse a los «beneficiarios de este Convenio» que tengan una ocupación o trabajo, cualquiera que sea su situación contractual, en cualquier sector de la economía — formal o informal —, y debería incluir a los trabajadores mencionados en la lista que figura en la pregunta 12.

México: Podrían considerarse otras categorías, como las personas que realizan trabajos temporales y de consultoría o de ventas a domicilio que reciban una remuneración.

Nueva Zelandia, Países Bajos: Es importante clarificar de qué manera se aplicarían a cada una de estas categorías las consideraciones sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Perú: No debería ser relevante el vínculo jurídico que las personas mantengan con la empresa, ya que la violencia y acoso se manifiestan bajo el mismo modelo y espacio.

Federación de Rusia: Los apartados *d)*, sobre los trabajadores despedidos, y *c)*, sobre las personas en busca de empleo, suscitan preocupaciones sobre las definiciones con respecto a las relaciones laborales.

España: Se opone a los apartados *b)* y *c)*. Los trabajadores despedidos quedarán incluidos si el despido es considerado un acto discriminatorio.

Trinidad y Tabago: Los derechos de los trabajadores despedidos deberían defenderse por medio de otras vías de recurso y de reparación. En el caso que se analiza, el término «trabajador» debería abarcar a los trabajadores suspendidos.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 7

No: 6

Otras respuestas: 12

Comentarios

ACCI: La responsabilidad de los empleadores debería limitarse a las cuestiones respecto de las cuales tienen un control efectivo.

BDA: En lo que respecta a las personas en busca de empleo y los trabajadores despedidos, a lo sumo podrían abarcarse la etapa de la negociación del contrato al inicio y la etapa de terminación del contrato.

BusinessNZ, Confcommercio, IV: El instrumento debería tratar únicamente de los trabajadores.

CNCS, CNP, CONCAMIN, FEDIL, TISK: Se oponen al apartado *d)*.

CNCS, FEDIL, TISK: Se oponen al apartado *b)*.

CONCAMIN, CNCS, EMCOZ, FEDIL, TISK: Se oponen al apartado *c)*.

OIE: El término trabajador debería definirse como toda persona que desempeñe un trabajo, ya sea de forma regular o temporalmente, para un empleador.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 161

No: 0

Otras respuestas: 16

Comentarios

Respuesta conjunta: La legislación laboral, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y las leyes contra la discriminación, así como otras leyes en las que se aborda la cuestión de la violencia en el mundo del trabajo suelen prever disposiciones sobre la violencia y el acoso laborales que sólo rigen para las personas que son parte en una relación de empleo. Las categorías enumeradas más arriba, que se encuentran entre las que corren un más alto riesgo de verse expuestas a la violencia y el acoso, tienden sin embargo a quedar marginadas del ámbito de aplicación de la legislación vigente en materia de lucha contra la violencia o el acoso en el mundo del trabajo. Por el contrario, deberían estar expresamente protegidas en dichos instrumentos.

CTC (Colombia), CUT (Colombia), SEWA: El término debería incluir a las personas en el trabajo no remunerado de prestación de cuidados.

FFW: Con respecto al apartado *b)*: Los voluntarios están en contacto con los trabajadores y por lo tanto pueden verse expuestos a la violencia y el acoso sexual. Con respecto al apartado *c)*: Algunas de las exigencias que se imponen a las personas antes de concederles un empleo pueden estar cargadas de violencia o acoso sexual. Con respecto al apartado *d)*: Sobre todo cuando el trabajador es víctima de despido ilegal,

será vulnerable a la violencia y el acoso y se verá obligado a retirar la denuncia que haya presentado contra el empleador.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores lo rechazan.

La Oficina toma nota de la preocupación expresada por varias organizaciones de empleadores en lo relativo a la falta de control de los empleadores con respecto a algunas categorías propuestas. En sus respuestas a ésta y otras preguntas, algunos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores han indicado que es necesario hacer constar el hecho de que los empleadores también pueden ser objeto de la violencia y el acoso. La Oficina hace notar que la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) no toma en consideración la situación formal en el empleo, y se basa más bien en las tareas y las funciones desempeñadas. Según dicho instrumento, el personal directivo, los supervisores y los gerentes de empresa, así como los pasantes y los aprendices, se consideran como personas que tienen una ocupación, por lo que están comprendidos en la formulación del punto 3, d), de las conclusiones propuestas.

Numerosos gobiernos y varias organizaciones de empleadores y de trabajadores han expresado reservas o pedido nuevas aclaraciones en lo que respecta a los voluntarios, las personas en busca de empleo, y los trabajadores despedidos o suspendidos. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones de trabajadores han hecho hincapié en que se debería incluir a todas las categorías, habida cuenta de que tienden a quedar fuera del ámbito de aplicación de las leyes vigentes y son más vulnerables a la violencia y el acoso. Varios gobiernos y una organización de empleadores proponen que se incluya a las personas en busca de empleo, los trabajadores despedidos y los trabajadores suspendidos únicamente si la violencia contra estas personas tiene lugar en relación con el trabajo. La Oficina hace notar que la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo llegó a la conclusión de que «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»¹¹. Por otra parte, la Oficina hace notar que según el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el término «trabajadores» incluye a las personas en busca de empleo. Además, recuerda que la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), se aplica a todos los trabajadores que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, y en todos los lugares de trabajo, con inclusión de: i) las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación; ii) las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices; iii) los voluntarios; iv) las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y v) los trabajadores despedidos y suspendidos, en todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, y de las economías formal e informal, y en las fuerzas armadas y los servicios uniformados.

A la luz de las respuestas recibidas, y con el objeto de asegurar una mayor concordancia del texto con las normas existentes, la Oficina propone que se introduzcan pequeños cambios en el punto 3, d) y que se añada la frase «ya sea en zonas urbanas o rurales», en atención al comentario relativo a la pregunta 22.

¹¹ *Ibid.*, párrafo 2.

Pregunta 13 *¿Convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 36

No: 44

Otras respuestas: 4

Comentarios

Bélgica, Canadá, Eslovenia, Federación de Rusia: Se debería definir el término «violencia de género».

Bélgica: Se debería definir el término «violencia doméstica». Además, podría ser necesario definir más específicamente otros comportamientos particulares que pueden ser objeto de recursos y procedimientos de reparación y sanciones.

Canadá, República Islámica del Irán: Se deberían definir los términos «empleador», «trabajador» y «lugar de trabajo».

Chile, Estonia, Grecia, Jamaica, México: Convendría definir el concepto de «acoso sexual».

República Checa, Malta, Paraguay: Se podría establecer una lista de los tipos de violencia.

Ecuador: Se debería definir lo que se entiende por «estudiantes que realizan pasantías o prácticas», que si bien no se pueden considerar trabajadores, pueden sufrir algún tipo de acoso laboral que requiera protección en el marco de algún tipo de instrumento.

República Islámica del Irán, Uruguay: Se debería definir el concepto de «terceros».

Namibia: Se debería definir el término «empleador» de manera que incluya a quienes operan en la economía informal.

Trinidad y Tabago: Se debería clarificar lo que se entiende por «comportamientos inaceptables», ya que tal noción puede variar en función de las diferentes situaciones y circunstancias culturales.

Túnez: Se debería definir el «acoso moral, político y económico».

Empleadores

Número total de respuestas: 26

Sí: 6

No: 19

Otras respuestas: 1

Comentarios

OIE: Esto dependerá de la forma en que se definan la violencia y el mundo del trabajo. Si no se limita el ámbito de aplicación de estos términos, entonces será necesario definir otros términos a fin de clarificar el significado de los primeros. Es importante limitar el número de definiciones a aquellas de aceptación general.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 45

No: 34

Otras respuestas: 99

Comentarios

Respuesta conjunta: Es posible que en el curso de la discusión del instrumento (o de los instrumentos) se plantee la necesidad de definir otros términos.

ABPSA, CLC, CIAWU, CTC (Colombia), ISP: Convendría definir el término «terceros» («terceros contratantes» y «terceros relacionados»).

CATP, CGTP: Se podrían definir términos como «trabajadores autónomos», «violencia de género» y «violencia y acoso en el trabajo».

CMKOS, CTC (Colombia): Convendría definir los términos «enfoque inclusivo e integrado» e «intermediarios».

FESITUN, FFAWUZ/ZDAWU: Se debería definir el término «violencia de género».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y algunas organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que no es necesario definir otros términos en el instrumento o instrumentos. La mayoría de las organizaciones de trabajadores prevén la posibilidad de que en el curso de la discusión del instrumento (o los instrumentos) surja la necesidad definir otros términos.

Varios gobiernos y organizaciones de trabajadores han propuesto que se incluya y defina el concepto de «terceros».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se añada a las conclusiones propuestas un nuevo punto (punto 5) con el fin de clarificar que las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores, trabajadores o terceros, como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes y el público.

Cuatro gobiernos y tres organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que el término «violencia de género» debería definirse en el instrumento (o los instrumentos), y cinco gobiernos están de acuerdo en que debería especificarse y definirse la noción de «acoso sexual». Se propone que la definición de «violencia de género» se incluya en el punto 3, b), según se explica en el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 9.

En lo concerniente al término «acoso sexual», la Oficina hace notar que éste no se ha utilizado explícitamente en ninguna parte de las conclusiones propuestas, si bien está claramente comprendido en el continuo de la violencia y el acoso, conforme lo señaló la Reunión de expertos, y es, más precisamente, una forma de la violencia de género. La Oficina recuerda que, en el supuesto de que la Conferencia acepte que el término «acoso sexual» sea incluido en las conclusiones propuestas, la OIT ya ha adoptado previamente otras medidas para definir y describir el acoso sexual, las cuales podrían tenerse en cuenta en este caso.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha definido el acoso sexual como una forma particular de discriminación fundada en el sexo ¹², y ha precisado que en su definición se deberían incluir tanto el acoso *quid pro quo* y el acoso en un entorno de trabajo hostil. La dimensión «quid pro quo» del acoso se ha definido como «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona». El «entorno de trabajo hostil» se ha definido como «un

¹² OIT: *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 111) y a la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958, Informe III (parte 4B), CIT, 75.ª reunión, 1988, párrafo 45.

comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario»¹³. La CEACR también ha indicado claramente que la cobertura de la protección contra el acoso sexual debería abarcar tanto a los hombres como las mujeres, no sólo respecto del empleo y la ocupación, sino también en lo relativo a la formación profesional, el acceso al empleo y las condiciones de empleo¹⁴.

Si la Conferencia decidiera incluir una definición del acoso sexual, se propone que se incorpore el marco establecido por la CEACR.

IV. Contenido de un convenio

- Pregunta 14** *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería reconocer el derecho de toda persona a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que comprenda:*
- a) la prohibición por ley de todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo;*
 - b) la inclusión de la cuestión de la violencia y el acoso en las políticas aplicables;*
 - c) la adopción de una estrategia de prevención global;*
 - d) el establecimiento de mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento;*
 - e) vías de recurso y de reparación así como un apoyo para las víctimas;*
 - f) sanciones contra los autores de actos de violencia y acoso, y*
 - g) la elaboración de herramientas y orientaciones?*
- Otros (especificar).*

Gobiernos

Número total de respuestas: 76

Sí: 55

No: 5

Otras respuestas: 16

Comentarios

Argentina, Malta: Deberían incluirse mecanismos de investigación y cuantificación de los datos como base para la elaboración de políticas públicas y la realización de campañas de sensibilización.

Australia: Sería preferible asegurar una mayor flexibilidad del texto.

¹³ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (parte 1A), CIT, 91.ª reunión, 2003, pág. 504.

¹⁴ OIT: *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, Informe III (parte 1B), CIT, 101.ª reunión, 2012, párrafo 793.

Austria: Con respecto al apartado *f)*, propone que se supriman las palabras «contra los autores de actos de violencia y acoso», a fin de dejar a los Estados Miembros un mayor margen para elegir el tipo de sanciones que estimen conveniente aplicar.

Camerún: Está de acuerdo con los apartados *a)* y *b)* y sugiere que se adopte un plan nacional de acción para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Canadá: Sugiere que se añadan la educación y la formación como medios para prevenir la violencia y el acoso, y que se revisen periódicamente las políticas y programas diseñados para prevenir la violencia.

Dinamarca, Islandia, Noruega: Se debería considerar que esta lista es indicativa y no exhaustiva, reformulándola, por ejemplo, mediante la incorporación de la expresión «que puede incluir». Un convenio debería contener únicamente principios generales, y las obligaciones deberían mantenerse en un nivel realista.

Francia: En el apartado *e)* se podría especificar qué vías de recurso y de reparación pueden ser individuales y cuáles pueden ser colectivas.

Indonesia: En el apartado *e)* también se deberían prever garantías para que las víctimas puedan reintegrarse al trabajo y la productividad; en el apartado *f)* se debería abordar la cuestión de la rehabilitación del comportamiento de los autores de actos de violencia y acoso.

Túnez: Sería preferible apoyarse en los mecanismos de formación y sensibilización y en las oficinas de servicios sociales con el fin de popularizar la cultura de los derechos humanos.

Empleadores

Número total de respuestas: 20

Sí: 7

No: 4

Otras respuestas: 9

Comentarios

ACCI: En la cláusula se deberían recordar las funciones respectivas de la policía, las autoridades de fiscalía y los tribunales, así como de los empleadores, los trabajadores, sus representantes o los miembros de la comunidad que despliegan actividades de solidaridad o de apoyo a favor de las acciones de los empleadores o de los trabajadores.

DA: Se debería considerar que toda lista tiene carácter indicativo, y no exhaustivo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 175

Sí: 169

No: 0

Otras respuestas: 6

Comentarios

Respuesta conjunta: Los elementos enumerados más arriba son esenciales para la adopción de un enfoque integrado de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y deberían ampliarse en la recomendación.

Con respecto al apartado *a)*: En el convenio se debería exigir la prohibición por ley de todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y en particular de la violencia de género. Entre las formas de violencia y acoso se deberían incluir los riesgos y peligros psicosociales.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto, mientras que menos de la mitad de las organizaciones de empleadores lo aceptan.

Cuatro gobiernos y una organización de empleadores consideran que los elementos enumerados deberían incluirse únicamente en una recomendación.

En lo que atañe a la propuesta contenida en la respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores, en el sentido de añadir una referencia específica a la «violencia de género», la Oficina señala que este concepto se ha incluido en los apartados a) y b) del punto 3 de las conclusiones propuestas, y remite al lector al comentario de la Oficina sobre la pregunta 9.

Teniendo en cuenta las respuestas de tres gobiernos, que hicieron hincapié en que la lista no debería considerarse exhaustiva, la Oficina remite al lector a la explicación presentada en las observaciones generales.

Atendiendo a la sugerencia de un gobierno, la Oficina propone que se modifique el punto 7, f) a fin de suprimir la expresión «contra los autores de actos de violencia y acoso», pues se considera que de esta manera se deja a los Estados Miembros un mayor margen de maniobra para elegir el tipo de sanciones que aplicarán en los casos de infracción a la prohibición de la violencia y el acoso.

Con respecto a la sugerencia formulada por un gobierno, la Oficina propone que en el punto 7, g), de las conclusiones propuestas se incluyan las palabras «la educación y la formación». La Oficina también propone que se suprima la referencia a «el mundo del trabajo» en el punto 7, a), que se considera redundante habida cuenta de la referencia que ya figura en el párrafo introductorio. En aras de la claridad, la Oficina también ha propuesto algunos cambios menores en los apartados e) y f) del punto 7.

A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

Pregunta 15 *¿Se debería disponer en el convenio que, con miras a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cada Miembro debería respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 72

Sí: 67

No: 2

Otras respuestas: 3

Comentarios

Chad, Chile, Nueva Zelandia: De conformidad con la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración de 1998.

México: Esta disposición debería quedar asentada en el preámbulo del convenio, como un marco referencial solamente.

Suiza: Se debería indicar expresamente que con el término «discriminación» se designa tanto la discriminación en perjuicio de las personas como la discriminación contra ramas o sectores de actividad enteros (discriminación colectiva).

Empleadores

Número total de respuestas: 20

Sí: 12

No: 6

Otras respuestas: 2

Comentarios

BUSA, OIE: Sí, a condición de que no se haga excesivamente hincapié en este aspecto, lo que terminaría por desvirtuar la finalidad esencial del instrumento.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 175

No: 0

Otras respuestas: 3

Comentarios

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU: Se debería incluir una referencia a todas las formas de violencia de género.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La inmensa mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

En lo que respecta a los comentarios recibidos en el contexto de esta pregunta, sobre la necesidad de que en el texto propuesto se haga énfasis en las cuestiones de género, y en particular en la violencia de género, la Oficina remite al comentario que formuló con respecto a la pregunta 9, y también a los apartados a) y b) del punto 3 de las conclusiones propuestas. Por consiguiente, la Oficina no propone cambios al punto 8 de las conclusiones propuestas.

Pregunta 16 *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería adoptar una legislación nacional que prohíba todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y, en particular, cualquier forma de violencia de género?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 72

Sí: 67

No: 3

Otras respuestas: 2

Comentarios

Islandia, Noruega, Túnez: La cuestión de cómo abordar la prohibición debería dejarse a la potestad discrecional de los países.

Nueva Zelanda: Cada categoría tiene que definirse claramente y por separado en las leyes y políticas nacionales.

Trinidad y Tabago: En el convenio se debería afirmar que los Estados Miembros «adoptarán o enmendarán la legislación nacional».

Empleadores

Número total de respuestas: 21

Sí: 9

No: 8

Otras respuestas: 4

Comentarios

ACCI, OIE: La expresión «en el mundo del trabajo» es un concepto impreciso y desconocido que no puede servir de pilar para la formulación de un convenio internacional de obligado cumplimiento.

BDA, BusinessNZ, DA: El énfasis puesto en la violencia de género y el acoso es innecesario.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 173

No: 4

Otras respuestas: 0

Comentarios

Respuesta conjunta: Esta consideración es indispensable para evitar que haya lagunas en el ámbito de aplicación y cobertura. En el convenio se debería hacer explícitamente referencia a la prohibición de todas las formas de violencia de género y acoso en particular.

CGT-FO, FTUC, TUC (Reino Unido): Es necesario incluir referencias explícitas a los distintos tipos de violencia y de riesgos psicosociales y físicos.

CGT-RA, CMTU, CTC (Colombia), CUT (Colombia), FESITUN, FESTRAS, FITU-J, GFOTU, MTUC, TUCP: Ello permitiría evitar lagunas jurídicas en el ámbito y la cobertura entre Estados.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos, algunas organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Algunos gobiernos y organizaciones de empleadores han manifestado su preocupación acerca del margen discrecional que se deja a los Estados Miembros para implementar esta prohibición en sus sistemas nacionales. La Oficina aclara que la formulación propuesta sienta una base clara con miras al establecimiento de un marco para las obligaciones, dentro del cual hay un margen de flexibilidad que permitirá adaptarlas a los diferentes contextos nacionales.

En lo que respecta a la preocupación planteada en lo relativo a que algunos Estados Miembros tal vez no necesiten adoptar leyes para ponerse en conformidad con los instrumentos propuestos, y sólo tengan que enmendar su legislación, la Oficina precisa que la referencia a la adopción de leyes puede entenderse en el sentido de que también admite estas situaciones.

En consecuencia, la Oficina no propone ningún cambio en el punto 9 de las conclusiones propuestas.

- Pregunta 17** *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería dotarse de una legislación y de políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación a todos los trabajadores, en particular a las trabajadoras y a aquellos trabajadores que pertenecen a uno o más grupos que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso, incluidos:*
- a) los trabajadores jóvenes;*
 - b) los trabajadores migrantes;*
 - c) los trabajadores con discapacidades;*
 - d) los trabajadores de pueblos indígenas y tribales;*
 - e) los trabajadores LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales);*
 - f) los trabajadores que viven con el VIH, y*
 - g) los trabajadores de comunidades marginadas, por ejemplo los que pertenecen a una casta o a una minoría étnica?*
- Otros (especificar).*

Gobiernos

Número total de respuestas: 70

Sí: 52

No: 8

Otras respuestas: 10

Comentarios

Austria: Prestar una atención especial a grupos particularmente vulnerables, como los que se enumeran, podría ser desventajoso para otros grupos de trabajadores no incluidos en la lista.

Bélgica: Esto es muy importante para las prácticas no discriminatorias y para abordar la cuestión de la interseccionalidad.

Canadá: Habida cuenta de que la lista evolucionará con el tiempo, el Canadá es partidario de no especificar cuáles son los trabajadores que pueden verse expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso. Ahora bien, si se decide establecer una lista, el Canadá propone que se incluya en el punto 17, e) a los trabajadores no conformes con el género y a los trabajadores de más edad, y que se indique que la lista no es exhaustiva.

Dinamarca: La lista detallada debería incluirse sólo en una recomendación.

Finlandia: Se deberían considerar también los siguientes criterios: género; edad; origen; idioma; religión, convicciones; opiniones; condición de salud; afiliación sindical; y otros relacionados con la persona sin un motivo aceptable. También es importante tener en cuenta la discriminación por diferentes motivos.

Islandia, Noruega, Paraguay: Es importante tener presente las disposiciones del Convenio núm. 111.

Arabia Saudita, Indonesia, República Islámica del Irán, Malí: Proponen que se suprima el apartado e).

Jordania: Cada Estado debería definir las categorías de trabajadores en función de su legislación nacional y su cultura social.

México: Si se hace una mención específica de ciertos grupos se corre el riesgo de no incluirlos a todos.

Perú: Asimismo, se debería incorporar a las y los trabajadores informales. Es importante la adopción de medidas dirigidas a detectar situaciones de abuso de poder y discriminación en perjuicio de las poblaciones más vulnerables al acoso, teniendo en cuenta que, con frecuencia, dichos grupos vulnerables son incluidos en el grupo general objeto de las estrategias preventivas, sin considerar sus particularidades.

República de Corea: Sería más apropiado incluir referencias a los motivos de discriminación más corrientes en todo el mundo, en vez de establecer listas de grupos discriminados.

Federación de Rusia: Se puede hacer referencia a los grupos vulnerables citándolos como ejemplos, pero no como componentes de una lista definitiva.

Senegal: El término «trabajador» es en sí suficientemente inclusivo con respecto a todas las personas. Al citar diferentes categorías de trabajadores se corre el riesgo de estigmatizar a otras categorías.

España: La referencia a los trabajadores migrantes en el apartado *b)* debe entenderse en referencia a los trabajadores migrantes en situación regular o residentes legales.

Suecia: La lista debería ser no exhaustiva.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 6

No: 13

Otras respuestas: 3

Comentarios

ACCI, OIE: Esta norma debería centrarse en la violencia y el acoso, y no en alguna de sus causas potenciales.

ACCI: Si se incluyen categorías, sugiere que se incluya «edad» en vez de «trabajadores de más edad», y «condición migratoria real o percibida» en vez de «trabajadores migrantes».

BUSA: No se debería establecer una lista, ya que así se reducen los ámbitos de vulnerabilidad potenciales. Lo más importante es hacer hincapié en el impacto que experimentan los trabajadores más vulnerables.

CONCAMIN, FEDIL: Todos los temas mencionados ya están incluidos en diversos instrumentos de la OIT.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 168

No: 2

Otras respuestas: 7

Comentarios

Respuesta conjunta: Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo está inextricablemente ligado a los esfuerzos por erradicar la discriminación, promover la igualdad e incrementar la seguridad económica. Cuando los motivos de discriminación se interseccionan, como el género y la raza o la discapacidad, se exacerba el riesgo de que se produzcan actos de violencia y de acoso. Todos los grupos arriba citados deberían ser mencionados explícitamente en el convenio.

Respuesta conjunta de FTUC, NSZZ: Esta lista no se debería considerar exhaustiva.

ACTU, CSC (República Democrática del Congo), GTUC: Se debería añadir a las mujeres embarazadas, a las madres que acaban de alumbrar o que amamantan, y a los trabajadores con responsabilidades familiares.

BAK, AEFIP, APOC, CATP, CGTP, CNTS (El Salvador), FFW, FITH, UEJN: Se debería incluir a grupos y ocupaciones específicos en situación de mayor riesgo o que son objeto de persecución por motivaciones vinculadas a la tarea específica que desarrollan.

CNTG, FTU, KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Se oponen al apartado *e)*.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una minoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Varios gobiernos se oponen a la propuesta de enumeración de categorías específicas. Varios otros gobiernos están de acuerdo en que se debería disponer de una lista de grupos específicos, cuya presentación debería ser no prescriptiva o dejarse a la discreción de los Estados Miembros. Cuatro gobiernos y cinco organizaciones de trabajadores se oponen expresamente a que se incluya una referencia a los trabajadores LGBTI. La Oficina hace notar que en la mayoría de las respuestas se ha apoyado la formulación del texto propuesto y también que cuatro gobiernos apoyan expresamente la inclusión de la referencia a los trabajadores LGBTI en el instrumento (o los instrumentos).

A la luz de los comentarios recibidos, la Oficina aclara que la finalidad de esta disposición no es prescribir el establecimiento de determinadas leyes y políticas para cada grupo enumerado, sino más bien asegurar que los grupos mencionados no queden excluidos de los procesos de adopción y aplicación de medidas de ámbito general en materia de igualdad y no discriminación. Se trata, por lo tanto, de que las disposiciones sean compatibles con las diversas realidades nacionales y las leyes y políticas existentes, y adaptables a las mismas.

Numerosos gobiernos y organizaciones de trabajadores han propuesto la inclusión de nuevas referencias a grupos específicos, como las personas no conformes con el género, las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes, los trabajadores con responsabilidades familiares, las víctimas de violencia doméstica, los trabajadores de más edad y los miembros de minorías religiosas. Asimismo, seis gobiernos y muchas organizaciones de trabajadores han sugerido la inclusión de ocupaciones y sectores específicos, que consideran particularmente expuestos a la violencia y el acoso.

A la luz de las respuestas recibidas en lo que respecta a la introducción de nuevas consideraciones en la lista enumerada, como las referencias previstas en el contexto de la pregunta 49, la Oficina propone que en el punto 10 de las conclusiones propuestas se incluya a los siguientes grupos: los trabajadores más jóvenes y los de más edad; las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes; los trabajadores con responsabilidades familiares; los trabajadores no conformes con el género; y los trabajadores miembros de minorías religiosas. También se propone que en el párrafo introductorio del punto 10 las palabras «dotarse de» se sustituyan por la palabra «adoptar», en consonancia con el punto 9 de las conclusiones propuestas. En lo que atañe al carácter no exhaustivo de la lista, la Oficina remite al lector a las observaciones generales.

B. Medidas de prevención

Pregunta 18

¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería:

- a) adoptar medidas destinadas a prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*
- b) identificar los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y*
- c) adoptar medidas para brindar una protección efectiva a los trabajadores?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73

Sí: 58

No: 0

Otras respuestas: 15

Comentarios

Austria: Por lo que se refiere a los apartados *b)* y *c)*, prestar una atención especial a los grupos de trabajadores particularmente vulnerables podría poner en desventaja a otros grupos que no figuran en la lista.

Arabia Saudita, Ecuador, Francia, Jordania, Turquía: Se oponen al apartado *b)*.

Grecia: Es posible que sólo los interlocutores sociales sean capaces de aplicar el apartado *b)*, por lo que no tiene sentido considerarlo como un compromiso para los Estados. Hay que clarificar el contenido del apartado *c)*.

Hungría: En el apartado *a)* podrían mencionarse las actividades de sensibilización e información.

Islandia, Noruega: Debería ser posible incluir estas consideraciones en las estrategias sobre seguridad y salud en el trabajo ya existentes.

Italia: Se necesitan medidas específicas para poner fin a la violencia tan pronto como sea posible, inclusive a través de acuerdos contractuales alternativos (como los cambios de horario de trabajo o el apoyo financiero para las víctimas). Las medidas destinadas a identificar los ámbitos de gran riesgo, como, por ejemplo, el uso de técnicas de cartografía y el establecimiento de normativas internas específicas para el lugar de trabajo (como los códigos de conducta), son componentes esenciales de las estrategias de prevención.

Jordania: En el apartado *a)*, la frase «destinadas a prevenir» se debería sustituir por «destinadas a reducir».

Países Bajos: Las disposiciones propuestas podrían conllevar el establecimiento de regulaciones excesivamente detalladas.

Nueva Zelandia: Sí, pero la responsabilidad de determinar la forma de poner en práctica el apartado *b)* debería incumbir a los Estados Miembros.

España: Se debería abordar de manera específica la especial vulnerabilidad de las mujeres ante estas formas de violencia y evaluar los riesgos frente a la violencia y al acoso, incluido el acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el trabajo y en las relaciones de trabajo.

Suecia: En el apartado *a)* se debería reconocer también la función que cumplen los convenios colectivos para confirmar las medidas preventivas, incluso en lo que atañe a los riesgos psicosociales.

Zimbabwe: Se podrían proporcionar orientaciones para identificar a los sectores.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 13

No: 3

Otras respuestas: 6

Comentarios

ACCI: Rechaza el supuesto según el cual hay determinadas modalidades de trabajo, de acuerdos contractuales o de organización del trabajo que entrañarían para algunas categorías de trabajadores una exposición adicional o desproporcionada ante el riesgo de ser objeto de violencia y acoso.

BDA, CONCAMIN: A lo sumo, cabe considerar la inclusión de este tema en una recomendación.

Trabajadores

Número total de respuestas: 175

Sí: 171

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

Respuesta conjunta: Con respecto al apartado *a)*: También se debería reconocer la función que cumplen los convenios colectivos al establecer medidas preventivas, inclusive para abordar la cuestión de los riesgos psicosociales.

Con respecto al apartado *b)*: Aunque no hay ningún lugar de trabajo, grupo, sector u ocupación que sea intrínsecamente vulnerable a la violencia y el acoso, algunos sí podrían correr un riesgo más elevado. De hecho, ciertos sectores han informado que en ellos se observa una incidencia relativamente más alta. El hecho de trabajar sola o solo, en espacios aislados o confinados, o por la noche también puede agravar el riesgo de exposición a la violencia y el acoso, al igual que cuando se trabaja en ocupaciones muy segregadas. Las personas ocupadas en modalidades de empleo informales, precarias y atípicas, y los trabajadores que no pueden ejercer de manera efectiva sus derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva, entre los que se incluye la mayoría de los trabajadores de las zonas francas industriales y las zonas económicas especiales, también tienen más probabilidades de verse expuestos a un riesgo mayor ante la violencia y el acoso.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto. Cuatro gobiernos han indicado que debería aplicarse en función de los contextos nacionales.

A la luz de los comentarios recibidos, la Oficina desea recordar que la formulación de la pregunta 18 no comprende medidas o sectores específicos, lo que permite su aplicación en diferentes contextos nacionales.

En cuanto a la pregunta 18, *a)*, dos gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores proponen que se mencione la negociación colectiva como medio eficaz para prevenir la violencia y el acoso.

Con relación a la propuesta que antecede, la Oficina señala que en el punto 15 de las conclusiones propuestas se hace referencia a los convenios colectivos como medio para aplicar las disposiciones del convenio.

En algunas respuestas se expresaron preocupaciones en cuanto a que los Estados Miembros deberían ocuparse de identificar los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos donde existe un mayor riesgo de que se produzcan comportamientos de violencia y acoso. Cuatro gobiernos se oponen a la inclusión de tal obligación en un instrumento, y dos gobiernos han indicado que los interlocutores sociales están mejor capacitados para determinar cuáles son esos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo.

A la luz de las preocupaciones manifestadas, la Oficina propone que en el punto 11, a), de las conclusiones propuestas se añadan las palabras «en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas».

Pregunta 19 *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería dotarse de una legislación nacional que exija a los empleadores adoptar medidas para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y en particular para:*

- a) incluir la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo vigentes;*
- b) adoptar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia y acoso;*
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*
- d) informar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes y brindarles formación al respecto?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73

Sí: 58

No: 3

Otras respuestas: 12

Comentarios

Australia, Nueva Zelandia: Les preocupa que, en el supuesto de que esta disposición imponga a los empleadores la obligación de prevenir todas las formas de violencia y acoso en el «mundo del trabajo», éstos no tengan la capacidad para controlar las actividades que se desarrollan fuera del lugar de trabajo.

Austria: Esto no debería considerarse como una lista definitiva o de cumplimiento obligatorio. El apartado *a)* podría reformularse de la siguiente manera: «tener en cuenta la violencia y el acoso a la hora de organizar la seguridad y salud en el trabajo».

Austria, Suecia: El término «tolerancia cero» que aparece en el apartado *b)* no es apropiado para su inclusión como requisito en la legislación nacional.

Bélgica: Propone que se incluya el texto ampliado siguiente: «identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso a nivel de los componentes de la organización del trabajo, del contenido del mismo, de las condiciones de trabajo, de las condiciones de vida en el trabajo y de las relaciones interpersonales en el trabajo, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, con la participación de los trabajadores y sus representantes». También propone que se añada el texto «facilitar los convenios colectivos y los acuerdos de empresa», y recuerda que en el punto 27 de las conclusiones de la Reunión de expertos se sugiere que «en los convenios colectivos se podría hacer referencia a los efectos de la violencia doméstica».

Canadá: Se debería revisar el apartado *a)*, según el tenor siguiente: «incluir la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales conexos...».

Finlandia: Sin embargo, el apartado *b)* es muy detallado y el criterio de tolerancia cero que allí se describe está bien fundamentado. Sería más adecuado que esta cuestión se trate en una recomendación.

Islandia, Noruega: La cuestión de cómo abordar la violencia y el acoso en el nivel de la empresa debería ser un componente natural de la estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo. La elaboración de medios de evaluación y de políticas en materia de riesgos forma parte de tal sistema, y es indiscutible que todo el sistema de gestión tiene que ser establecido conjuntamente con los trabajadores y sus representantes.

Eslovenia, Italia: Proponen que se incluya la gestión de la información y la capacitación acerca de estas cuestiones.

Perú: La identificación de los «riesgos de la violencia» con la participación de trabajadores/as debe incluir a quiénes están más expuestos a la violencia y el acoso, como las mujeres.

Suecia: Es también importante indicar que, en las ocupaciones donde se producen actos de violencia y acoso cometidos por terceros, evitar tales actos puede resultar más o menos imposible. Con respecto a dichos entornos laborales, la obligación de los empleadores con arreglo a la legislación nacional pertinente debería consistir en prevenir o minimizar el riesgo de que se produzcan actos de violencia y acoso.

Reino Unido: El establecimiento de las medidas de prevención apropiadas y necesarias a que se refiere el apartado *a)* debería dejarse a la discreción de los Estados Miembros. El planteamiento contenido en el apartado *b)*, si bien se trata de una buena práctica, pudiera ser inaplicable. Con respecto al apartado *c)*, asegurar la participación de la comunidad en general, y especialmente de las mujeres y las niñas, es una buena práctica en la mayoría de las intervenciones relativas a la violencia contra éstas. Con respecto al apartado *d)*, los representantes de los trabajadores pueden hacer aportes basándose en sus conocimientos especializados en estas materias.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 7

No: 8

Otras respuestas: 9

Comentarios

ACCI: Las responsabilidades de los empleadores deben ser razonables y referirse a materias sobre las cuales éstos ejercen un control efectivo. Con respecto al apartado *b)*, los empleadores necesitan herramientas que les permitan realizar el objetivo de tolerancia cero.

ACCI, BUSA, OIE: Algunos de estos aspectos son muy onerosos para las empresas más pequeñas y para las que operan en la economía informal; por lo tanto, tales medidas deberían tener debidamente en cuenta los diferentes tipos y formas de empresa.

BDA, Keidanren: No se debería exigir que los Miembros adopten normas jurídicas para regular estas cuestiones.

IV, SNEF, WKÖ: Esta disposición es demasiado prescriptiva y onerosa para los empleadores.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 173

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

Respuesta conjunta: Con respecto al apartado *b)*: El convenio debería disponer que los trabajadores y sus representantes deberían participar en el diseño, aplicación y seguimiento de tales políticas.

Con respecto al apartado *d)*: La formación debería extenderse también a quienes participan en la adopción de medidas para prevenir y controlar los peligros y riesgos propios de la violencia y el acoso, como los responsables de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, el personal de recursos humanos, el personal directivo y otros directores y supervisores.

AFL-CIO: En el apartado *a)* se debería resaltar la responsabilidad que incumbe a los gobiernos por lo que se refiere a asegurar una respuesta coherente y global entre los distintos organismos responsables.

CLC: En el apartado *a)*, la violencia doméstica y el acoso psicológico deberían considerarse también como peligros en el lugar de trabajo.

CNT, CTC (Colombia), UITA: En el apartado *d)* se debería incluir la formación de los inspectores del trabajo y de todo el personal de los tribunales laborales.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores apoyan el texto propuesto, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores consideran que las disposiciones específicas que figuran en la propuesta constituyen una carga demasiado pesada.

Varios gobiernos y organizaciones de empleadores han señalado la dificultad que para las pequeñas empresas y las microempresas representa la adopción de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Además, cuatro gobiernos han manifestado su preocupación acerca de la inclusión de un enfoque de tolerancia cero; consideran que, en caso de que se decidiera adoptar tal enfoque, sería más apropiado incluirlo en una recomendación.

Las organizaciones de trabajadores también han recalcado que el convenio debería disponer que los trabajadores y sus representantes deberían participar en el diseño, aplicación y seguimiento de tales políticas.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 12, a), de las conclusiones propuestas a fin de hacerla más inclusiva, de manera que además de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo abarque otros enfoques relativos a la organización de la seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, la Oficina propone que el enfoque de tolerancia cero se traslade a las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación, conforme a lo indicado en el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 32. La Oficina propone también que el texto se reformule y utilice una terminología más apropiada para un instrumento y más ampliamente comprensible, con un estilo similar al empleado en el punto 23, a), de las conclusiones propuestas, en el que se declara que la política debería «afirmar que no se tolerará ninguna forma de violencia y acoso».

A la luz de la respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores, la Oficina también propone que en el punto 23 de las conclusiones propuestas se afirme que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas.

Muchas organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que la formación relativa a los peligros y riesgos de la violencia y el acoso que se han identificado, y a las medidas de prevención y protección correspondientes, debería extenderse a otras partes interesadas, como los inspectores del trabajo y el personal del sistema judicial, los responsables de la seguridad y salud en el trabajo, el personal de recursos humanos, el personal directivo y otros directores y supervisores. La Oficina hace notar que las disposiciones que figuran en el punto 12 de las conclusiones propuestas generan obligaciones para los empleadores. Las obligaciones de los Estados Miembros por lo que se refiere a la formación que ha de impartirse a otras partes interesadas están comprendidas en el punto 14, b), de las conclusiones propuestas. En respuesta a las sugerencias hechas por dos gobiernos, así como por muchas organizaciones de trabajadores, en el sentido de incluir a los directivos entre las personas sujetas a la obligación de información y capacitación, la Oficina hace notar que, en el punto 3, d), de las conclusiones propuestas, el término «trabajador» abarca a las personas que ejercen cualquier tipo de empleo u ocupación y que, por consiguiente, también incluye a las personas que ejercen funciones de dirección.

Algunos gobiernos han propuesto que se introduzcan nuevos aspectos a la lista de medidas, como la imposición de sanciones financieras a los empleadores que no cumplan dichas medidas, o el establecimiento en el lugar de trabajo de dispositivos de ayuda a las víctimas de la violencia y el acoso.

A la luz de varias respuestas de gobiernos y organizaciones de trabajadores en el sentido de que la lista no debería ser demasiado prescriptiva, la Oficina no propone añadir ninguna otra consideración al punto 12 de las conclusiones propuestas.

C. Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

Pregunta 20 *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas adecuadas para asegurar el seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 74

Sí: 67

No: 1

Otras respuestas: 6

Comentarios

Bélgica: Esto podría hacerse en instituciones existentes, como la inspección del trabajo.

Chad, Chile: Se debería impartir una formación adecuada a los especialistas en legislación laboral.

Italia: La recopilación de datos y su comparación con datos de otros países pueden contribuir de manera importante a la formulación de regulaciones y políticas eficaces.

Finlandia: Se debería evitar la creación de obligaciones que exijan niveles exagerados de recursos suplementarios.

Alemania, Finlandia, México, Suecia: Con respecto a las «medidas adecuadas», deberían respetarse los diferentes mecanismos de supervisión existentes en los distintos Estados Miembros.

Alemania: El seguimiento ha de regir únicamente en el ámbito del trabajo, y no en la esfera privada. Estas observaciones son aplicables en todos los ámbitos por lo que se refiere a las inspecciones de la seguridad y salud en el trabajo efectuadas por entidades públicas.

Islandia, Noruega: El seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso tienen que formar parte del seguimiento y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo en su conjunto.

Nueva Zelandia: Lo que se entiende por apropiado debería ser definido por los propios Estados Miembros; además, no se debería imponer a los Estados o los empleadores una carga indebida en lo que atañe a la compilación de datos o la presentación de memorias.

Empleadores

Número total de respuestas: 20

Sí: 16

No: 2

Otras respuestas: 2

Comentarios

BDA, CONCAMIN: Este tema debería tratarse en una recomendación.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 175

No: 0

Otras respuestas: 2

Comentarios

CIAWU, CTC, FFAWUZ, FITH, Unia, ZDAWU, ZCTU: Se deberían incluir medidas de inspección en los hogares privados en el caso de las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores de la economía informal.

KSBSI, KUSPAW, KUCFAW, KUDHEIHA, SEWA: En el seguimiento deberían participar los sindicatos, inclusive en el marco de posibles inspecciones conjuntas.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo en que el convenio debería disponer que cada Miembro debería adoptar medidas adecuadas para asegurar el seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Siete gobiernos están de acuerdo en que las «medidas adecuadas» no deberían entenderse necesariamente como la obligación de crear nuevos mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento; más bien, se debería velar por que entre los mecanismos existentes se incluyan el seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación relativa a la violencia y el acoso.

Varias organizaciones de trabajadores sostienen que el seguimiento debería incluir la inspección de los hogares privados en el caso de las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores de la economía informal. Algunas organizaciones de trabajadores opinan también que los sindicatos deberían participar en el seguimiento, con inclusión de su posible participación en inspecciones conjuntas.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina hace notar que el concepto de «medidas adecuadas» no entraña necesariamente la obligación de adoptar nuevos mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento, y no propone cambios al punto 13, a), de las conclusiones propuestas.

Pregunta 21

¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería velar por que todos los trabajadores dispongan de fácil acceso a mecanismos de solución de conflictos en caso de violencia y acoso, que sean seguros, equitativos y eficaces y comprendan:

- a) mecanismos de presentación de quejas e investigación a nivel de la unidad económica;*
- b) el acceso a los tribunales y otras jurisdicciones;*
- c) mecanismos de solución de conflictos externos a la unidad económica;*
- d) la protección de los querellantes, los testigos y los denunciantes contra posibles represalias;*
- e) vías de recurso y de reparación apropiadas;*
- f) medidas de asistencia jurídica, social y administrativa para los querellantes, y*
- g) sanciones contra los autores de actos de violencia y acoso?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73

Sí: 63

No: 3

Otras respuestas: 7

Comentarios

Argentina: Se debería incluir la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento de las medidas preventivas y de la obligación de intervención oportuna, también con respecto a los trabajadores que incurran en violencia laboral y acoso.

Australia: La terminología utilizada en las preguntas 21, e) y 22, a saber, «vías de recurso y de reparación», debería modificarse en consonancia con la formulación empleada en los artículos 1 y 4 del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Austria: El control del cumplimiento de la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo debería llevarse a cabo con arreglo a la legislación nacional, de manera que los Estados Miembros no tengan la obligación de aplicar todas las medidas enumeradas en la pregunta 21. Asimismo, se debería prever la posibilidad de recurrir a medios de asesoramiento legal. También se debería tener en cuenta que no sólo los trabajadores, sino también los empleadores, pueden ser afectados por la violencia.

Austria, Costa Rica, Malta: Sería necesario precisar más cuál es el alcance del apartado f).

Bélgica: Es importante incluir una referencia a los mecanismos de apoyo confidencial y de solución de conflictos en el lugar de trabajo, que son necesarios para acabar en una etapa temprana con los comportamientos violentos y de acoso más graves. Los mecanismos de investigación serán gestionados por personas independientes, imparciales y competentes, que asegurarán su confidencialidad. Se podría considerar la posibilidad de que organizaciones representativas actúen en nombre de las víctimas, con el consentimiento de éstas.

Canadá: Con relación al apartado a), es importante disponer de comités de supervisión que velen por el respeto de la confidencialidad.

Dinamarca: Esta lista es excesivamente detallada, y sus elementos sólo deberían abordarse en una recomendación. Las obligaciones de este tipo son demasiado onerosas y generarán obstáculos a la ratificación.

Francia: Con respecto al apartado a), los conceptos de «unidad económica» y «vías de recurso y de reparación apropiadas» no son claros. Se podría incluir una cláusula dedicada a determinados mecanismos de aplicación, como los de acción colectiva.

Finlandia: Con respecto al apartado c) y también a la pregunta 22, más adelante, la aplicación del concepto de «mecanismos de solución de conflictos» debería respetar los procedimientos de supervisión y la legislación procesal de cada país; además, debería evitarse la creación de nuevas obligaciones administrativas excesivas. La expresión «Vías legales de recurso y de reparación» debería añadirse al título, habida cuenta de que algunas de las alternativas están vinculadas a este concepto.

Alemania: La cláusula «sanciones contra los autores de actos de violencia y acoso» no corresponde en este caso, ya que la pregunta se refiere claramente a la ayuda que requieren las víctimas.

Grecia: Con respecto al apartado a), la decisión sobre los mecanismos citados incumbe a la responsabilidad de los interlocutores sociales.

Islandia, Noruega, Singapur: La lista debería ser indicativa y no exhaustiva.

Jordania: Es necesario clarificar el concepto de «unidad económica».

México: Sería más efectivo incluirlos en una recomendación.

Perú: Se debería resaltar la posibilidad de acceder a la solución de conflictos, con protección de la identidad y de la permanencia en el empleo, así como protección de las víctimas y los testigos frente a posibles represalias.

Eslovenia: Se deberían incluir programas para los autores de actos de violencia y acoso, como, por ejemplo, cursos de formación sobre comunicación no violenta y de mejora de las aptitudes sociales. También sería apropiado adoptar medidas para mejorar el clima organizacional.

Túnez: Deberían adoptarse medidas para asegurar la confidencialidad de los querellantes.

Empleadores

Número total de respuestas: 20

Sí: 10

No: 3

Otras respuestas: 7

Comentarios

ACCI: No se debería internalizar el tratamiento de los comportamientos ilícitos, sustrayéndolos a la acción de la policía y los tribunales.

BDA: La amplitud de los ámbitos de regulación mencionados daría lugar a una extensa revisión de la legislación nacional, lo que comporta el riesgo de producir un exceso de reglas; por lo tanto, se rechaza esta disposición.

BUSA, OIE, OEB: Esto debería hacerse en conformidad con la legislación, las instituciones y los mecanismos nacionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 174

No: 0

Otras respuestas: 3

Comentarios

Respuesta conjunta: Con respecto al apartado *a)*, se recomienda reformular el texto, según el tenor siguiente: «mecanismos de presentación de quejas e investigación en el lugar de trabajo, incluso en la economía informal». Dichos mecanismos, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, deberían reconocer la función que desempeñan los sindicatos en la solución de conflictos.

Con respecto al apartado *c)*: La ausencia de mecanismos de solución de conflictos eficaces y accesibles dentro y fuera del lugar de trabajo genera un factor de riesgo suplementario de que se produzcan actos de violencia y acoso (véase también la pregunta 21, *a)*).

Con respecto al apartado *d)*: Es crucial que la protección se extienda a los testigos y denunciantes, además de los querellantes. A menudo, los trabajadores que han sufrido violencia y acoso no presentan denuncias por temor a ser objeto de represalias o medidas de retorsión, lo que aumenta el riesgo de que se desarrolle una cultura de la impunidad. Los denunciantes y los testigos pueden desempeñar un papel crucial dando la alarma y poniendo de manifiesto los hechos que se producen en torno a la violencia y el acoso. Desafortunadamente, muy pocas jurisdicciones protegen a los testigos y los denunciantes.

Con respecto al apartado *e)*: Las vías de reparación deberían ser apropiadas y efectivas. En el convenio se debería prever además que, como mínimo, entre esas vías de reparación se deberían incluir la readmisión del trabajador, las medidas cautelares, el pago de honorarios y costas judiciales, y la indemnización por daños materiales y morales. En el convenio también se debería prever la indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física o de incapacidad para trabajar.

En muchos casos, la única «reparación» a disposición de los trabajadores que son víctimas de violencia o acoso laborales es la posibilidad de dejar su puesto de trabajo. En los casos de agresión sexual o física, la única reparación puede obtenerse por medio de un procedimiento judicial penal, que puede ser lento y caro, y hace recaer sobre la persona denunciante la pesada carga de la prueba. Pese a que la violencia y el acoso pueden causar enfermedades orgánicas y mentales, son muy pocos los países que consideran que los problemas de salud provocados por la violencia y el acoso laborales son enfermedades profesionales indemnizables por los seguros de salud de los trabajadores. Con frecuencia, esto se traduce en que los trabajadores incapacitados física o mentalmente deben sufragar con sus propios recursos los gastos

considerables de su tratamiento. Así ocurre en particular cuando los trabajadores están empleados con contratos que limitan su acceso a las prestaciones de la seguridad social.

Con respecto al apartado g): Las sanciones deberían ser eficaces, disuasivas, apropiadas y proporcionales a la gravedad de los actos de violencia y acoso. A tal efecto, se debería disponer de la totalidad de las sanciones disciplinarias, civiles, administrativas y penales que prevén los regímenes jurídicos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Varios gobiernos y organizaciones de empleadores han manifestado su preocupación en lo que respecta a las obligaciones que se derivarán del texto propuesto y a las dificultades que pueden surgir en su aplicación. Algunas respuestas están de acuerdo en que la inclusión de disposiciones excesivamente detalladas genera dificultades para adaptar la legislación y los mecanismos de solución de conflictos existentes, y pueden convertirse en obstáculos a la ratificación. La Oficina hace notar que dos gobiernos expresaron su preocupación acerca de si esta disposición conlleva necesariamente la creación de mecanismos nuevos y específicos.

La Oficina recuerda que la finalidad del texto propuesto es que los Estados Miembros aseguren el acceso de los interesados a los mecanismos de solución de conflictos, tanto internos como ajenos al lugar de trabajo. La Oficina aclara que dicha obligación puede cumplirse de diversas formas, en particular recurriendo a los mecanismos existentes que cumplan los criterios de amplitud, pero sin limitarse necesariamente a ellos. En cuanto a la posibilidad de que los empleadores sean considerados como víctimas, la Oficina remite al comentario que formuló en relación a la pregunta 12.

Mientras que tres gobiernos están de acuerdo en que en el texto se deberían limitar al mínimo las obligaciones explícitas, otros gobiernos y organizaciones de trabajadores han propuesto que se incluyan medidas adicionales, como la protección de la identidad de las víctimas, los querellantes y los lanzadores de alerta, y el establecimiento de vías de reparación y sanciones específicas. En unas pocas respuestas también se propuso incluir referencias a las medidas de prevención de la violencia y el acoso y de rehabilitación de los autores de tales actos.

La Oficina ha tenido en cuenta la sugerencia formulada por tres gobiernos en el sentido de que, a fin de fomentar la ratificación y la aplicación, en la propuesta contenida en este párrafo se debería mantener una lista flexible y no exhaustiva, evitando las referencias a medidas detalladas. En lo que respecta a las medidas para prevenir la violencia y el acoso y las medidas destinadas a asegurar la rehabilitación de los autores de los actos de violencia y acoso, la Oficina señala la pertinencia de los puntos 11, 12, 22, 23, 24, 25, 26 y 32 de las conclusiones propuestas.

Tres gobiernos pidieron aclaraciones en cuanto a las «medidas de asistencia jurídica, social y administrativa para los querellantes», y dos gobiernos pidieron que se clarificara el concepto de «unidad económica».

La Oficina precisa que entre las medidas de asistencia jurídica, social y administrativa se pueden incluir, entre otras, el asesoramiento social, la orientación administrativa sobre los procedimientos de queja, la asistencia de traductores, las orientaciones jurídicas y la información sobre los derechos de las víctimas.

Tras tomar nota de las preocupaciones planteadas en lo que respecta al uso del término «unidad económica», la Oficina recuerda la definición contenida en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). En todo caso, para mayor claridad, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 13, b), i), de las

conclusiones propuestas, según el tenor siguiente: «mecanismos de presentación de quejas e investigación en el lugar de trabajo».

La Oficina ha tomado nota de la respuesta de un gobierno en la que éste pide que se produzca un texto coherente, y por consiguiente propone que en el punto 13, b), de las conclusiones propuestas se añada una referencia a las vías «de reparación». La Oficina también ha tomado en consideración las modificaciones sugeridas por algunas organizaciones de trabajadores, y propone en consecuencia que se adopte la terminología que figura en el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, incluyendo en el punto 13, b) una referencia a las «vías de recurso y de reparación apropiadas y eficaces». Tras tomar nota de la reticencia expresada en algunas respuestas, la Oficina propone que en un nuevo apartado 13, c) se haga referencia a las «sanciones apropiadas», a fin de abarcar las distintas nociones jurídicas que existen sobre las vías de recurso y de reparación y las sanciones en los diferentes Estados Miembros.

Pregunta 22 *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas adicionales para que las víctimas de violencia de género en el mundo del trabajo, ya sea en el medio urbano o rural, tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos especializados y rápidos así como a un apoyo, servicios y vías de recurso y de reparación específicos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73

Sí: 58

No: 10

Otras respuestas: 5

Comentarios

Argentina: Se debería garantizar el asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito y especializado a cargo de organismos públicos, y una red de atención de la salud integral, gratuita y especializada.

Austria: Se debería prever un nivel de protección uniforme para todas las partes afectadas, y los Estados Miembros deberían ser capaces de brindar un apoyo especializado a los grupos particularmente afectados. Se debería considerar la adopción de medidas para tratar a los autores de los actos de violencia y acoso.

Canadá: Las víctimas y otras personas afectadas por el acoso y la violencia en el lugar de trabajo deberían recibir un apoyo compatible con las sensibilidades culturales. Se debería prever un grado de flexibilidad a fin de permitir que los Estados Miembros adopten las medidas adicionales que consideren apropiadas en sus jurisdicciones.

Dinamarca: Esta obligación es excesivamente gravosa y generará obstáculos a la ratificación. Las disposiciones de este tipo se integran más adecuadamente en una recomendación. Un convenio debería contener principios generales, y el nivel de protección debería mantenerse en un nivel realista.

Grecia: Se podría suprimir la palabra «rápidos».

Islandia, Noruega, Singapur, Suecia: El instrumento debería dejar a la potestad discrecional de los países la decisión de adoptar o no tales medidas.

Malta: Si se incluye en un convenio, esta disposición debería aplicarse «cuando sea posible y factible» y «teniendo en cuenta el nivel de desarrollo y la disponibilidad de recursos del Miembro».

México: Debería señalarse únicamente la pertinencia de contar con un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, y se debería especificar en una recomendación la pertinencia de contar con mecanismos de solución de conflictos especializados y expeditos.

Perú: También se debe considerar la protección para los trabajadores del sector informal.

Suriname: Se debería tener presente que los gobiernos no siempre tienen la capacidad para llegar a las zonas rurales para prestar servicios.

Reino Unido: En algunos contextos en que se da prioridad a la reconciliación en detrimento de la justicia y las medidas disciplinarias, podría ocurrir que la aplicación de mecanismos rápidos de solución de conflictos permita que quienes han cometido actos de violencia y acoso eludan su responsabilidad por tales acciones.

Uruguay: Se debería asegurar que todas las personas que intervengan guarden reserva y confidencialidad sobre la persona denunciante y la persona denunciada.

Zimbabwe: Se deberían tomar en consideración las circunstancias nacionales, sin restar fuerza a la necesidad de disponer de sistemas especializados y rápidos.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 8

No: 10

Otras respuestas: 4

Comentarios

ACCI: La solución de conflictos no es un mecanismo adecuado para intervenir en los casos de violencia de género, que corresponden más bien a infracciones de índole penal.

BUSA, OIE: Si bien ésta es una disposición conveniente, tal vez no sea asequible o aplicable en muchos contextos nacionales, por lo que se debería suprimir.

EMCOZ: Sí. Ello sería ventajoso para todos los trabajadores, tanto en las zonas rurales como urbanas, y permitiría reducir la congestión en los tribunales ordinarios.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 177

No: 0

Otras respuestas: 1

Comentarios

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: El convenio debe hacer hincapié en la solución rápida y justa de los conflictos. La existencia de tribunales e instituciones que acojan adecuadamente a las víctimas es decisiva, y la carga de la prueba debería recaer en los autores de los actos de violencia y acoso, y no en las víctimas.

FTUC, SEWA: Se debería considerar también la capacidad de acceso de los trabajadores de la economía informal y de los que ocupan empleos precarios.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una minoría de las organizaciones de empleadores apoyan el texto propuesto.

Mientras que algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores proponen que se adopten medidas detalladas, en varias respuestas se ha indicado la necesidad de formular textos flexibles, para hacer posible la ratificación y aplicación del instrumento o los instrumentos. En unas pocas respuestas se ha subrayado la importancia de incluir en la disposición a los trabajadores de la economía informal.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina recuerda su comentario relativo a la pregunta 21 y aclara que, a fin de facilitar la ratificación y aplicación, la presente disposición, recogida en el punto 13, d), se ha formulado de manera general. Además, la Oficina aclara que algunas medidas específicas se han enumerado en los puntos 29 y 30 de las conclusiones propuestas, con la finalidad de proporcionar orientaciones adicionales sobre qué medidas deberían adoptarse. Con relación a trabajadores de la economía informal, la Oficina se refiere a la definición de «trabajador» presentada en el punto 3, d).

Tres gobiernos y dos organizaciones de empleadores expresaron su preocupación en cuanto a la capacidad de los Estados Miembros para aplicar medidas especializadas sobre la violencia de género, especialmente con relación a ciertas circunstancias y recursos nacionales.

En respuesta a las preocupaciones relativas a la aplicación de esta disposición, la Oficina aclara que la formulación propuesta tiene por objeto asegurar su flexibilidad y adaptabilidad a las distintas capacidades de los Estados Miembros. Las obligaciones que se derivan de la disposición no entrañan necesariamente el establecimiento de nuevos mecanismos de solución de conflictos, y podrían cumplirse a través de la adopción de diversas medidas, como la oferta de formación especializada para el personal de los tribunales, la priorización de los casos de violencia de género tramitados por los tribunales y otras medidas enumeradas en los puntos 29 y 30 de las conclusiones propuestas.

A la luz de las consideraciones que anteceden, la Oficina no propone ningún cambio sustancial en el punto 13, d) de las conclusiones propuestas, y sólo sugiere que la expresión «ya sea en zonas urbanas o rurales» se traslade al punto 3, d), de las conclusiones propuestas, el cual tiene por objeto asegurar que la protección para los trabajadores en las zonas rurales y urbanas no se limite a la aplicación de medidas relacionadas con la violencia de género, y de la supresión del término «rápidos», cuyo sentido ya está comprendido en el punto 29, b), de las conclusiones propuestas. En lo que concierne al comentario de la Oficina relativo a la pregunta 29, la Oficina propone que se introduzcan en las conclusiones propuestas un nuevo punto 13, e), en el que se reconozcan los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y la necesidad de tomar medidas para contrarrestarlos, así como un nuevo punto 31 con indicaciones de las medidas específicas que deberían adoptarse al respecto.

Pregunta 23 *¿Se debería disponer en el convenio que todo trabajador tiene derecho a interrumpir una situación de trabajo por considerar, por motivos razonables, que presenta un peligro inminente y grave de violencia y acoso, sin sufrir consecuencias injustificadas?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71

Sí: 61

No: 3

Otras respuestas: 7

Comentarios

Argentina: Se debería contemplar la licencia laboral justificada que garantice su recuperación integral.

Austria: Esta disposición debería prever la flexibilidad necesaria con miras a su aplicación por los legisladores nacionales.

Bélgica: Esta cuestión debería ser analizada con respecto a los principios de la legislación laboral nacional.

Bulgaria, India, República Islámica del Irán: Se deberían especificar también los criterios o las definiciones que permiten determinar que una situación de trabajo dada «presenta un peligro inminente y grave de violencia y acoso».

Canadá: Sin embargo, en determinadas circunstancias, el derecho a rechazar un trabajo poco seguro es limitado (concretamente, cuando la negativa del trabajador a prestar servicio ponga directamente en peligro la vida, la salud o la seguridad de otra persona)

Costa Rica: La violencia y el acoso deberían añadirse como causas justificadas para finalizar el contrato de trabajo.

Ecuador: Los Estados deberán adoptar normativas específicas sobre este tema, y el peligro inminente debe ser denunciado ante la autoridad competente en el ámbito del trabajo, para asegurar una intervención inmediata.

Francia: El concepto de peligro inminente y grave, sin que se especifique la naturaleza del riesgo, parece ser suficiente, y no puede limitarse a las situaciones de violencia o acoso. Por consiguiente, en el convenio se podría disponer que todo trabajador tiene el derecho de interrumpir un trabajo asignado cuando el trabajador tiene motivos razonables para considerar que ese trabajo presenta un peligro grave e inminente, sin sufrir «consecuencias injustificadas».

Alemania: Esta disposición podría incluirse en una recomendación.

Guatemala, India, México: Es importante clarificar el significado de la expresión «por motivos razonables».

Islandia, Noruega: Este derecho puede ejercerse sólo si existe una situación grave que amenaza la vida del trabajador. Otros casos deberían abordarse con arreglo a los sistemas existentes en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Italia: El pago de los salarios debería garantizarse durante la suspensión y/o la interrupción de la actividad laboral en los casos en que seguir presente en el lugar de trabajo suponga para el trabajador un alto riesgo de ser víctima de violencia y acoso.

Jordania: La expresión «por motivos razonables» debería sustituirse por «con una justificación clara»; después de «sin sufrir consecuencias injustificadas» se deberían añadir las palabras «de índole financiera».

México: La disposición y la definición deberían resguardar el mismo derecho para los empleadores.

Arabia Saudita: Este derecho podrá ejercerse en la medida en que la disposición no sea contraria a la legislación y la práctica nacionales.

Seychelles: Esta posibilidad podría considerarse únicamente en condiciones claras y estrictas, ya que podría crear situaciones más complicadas y difíciles de resolver, como el «abuso del absentismo».

Eslovenia: Esta idea debería conllevar el claro mensaje de que el autor (presunto) de los actos de violencia o acoso será retirado de inmediato del lugar de trabajo a fin de preservar un entorno laboral seguro y libre de discriminación.

Sudáfrica: En la disposición se debería precisar que el riesgo será señalado al empleador para que puedan adoptarse las medidas necesarias para rectificar la situación.

España: La posibilidad de que el trabajador suspenda el trabajo por considerar que presenta un peligro inminente y grave de violencia o acoso se podría entender en una situación extrema de violencia en el trabajo, cuando el trabajador corre un riesgo grave por su adscripción a un puesto de trabajo notoriamente incompatible con su estado y características psicofísicas, de manera que resulte probable que el riesgo se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del trabajador.

Reino Unido: Sí. Se debería recomendar que en estos casos se pida asesoramiento al empleador o a un representante suyo. En algunos ámbitos será necesario solventar dificultades relativas a la aplicación.

Uruguay: Es discutible. Para aceptar dicho derecho debería considerarse la existencia de riesgo para la vida, la salud o la seguridad, tal como lo establece la OIT.

Empleadores

Número total de respuestas: 20

Sí: 13

No: 4

Otras respuestas: 3

Comentarios

ACCI: Esta consideración quedaría mejor expresada si se utiliza la formulación contenida en el Convenio núm. 155, artículo 13.

CEOE, CONCAMIN, OEB: Esta cuestión resulta muy ambigua y podría generar situaciones de incertidumbre jurídica como consecuencia de la subjetividad de la evaluación y la dificultad para definir las situaciones.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 177

No: 0

Otras respuestas: 1

Comentarios

Respuesta conjunta: En muchos países, los trabajadores tienen un derecho general a no sufrir consecuencias injustificadas (como, por ejemplo, la terminación de su contrato u otras medidas disciplinarias) cuando interrumpen el trabajo en una situación que pone en peligro su salud e integridad, en consonancia con lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

Respuesta conjunta de CMTU, GTPCWU, NZCTU, TUC: El convenio debería establecer también que los inspectores del trabajo se ocuparán del tratamiento de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, y que se les conferirá la autoridad para interrumpir el trabajo cuando se ha producido un incidente de violencia o acoso laboral.

ABPSA, CGSLB, CLC, CTAA, ISP: Después de interrumpir el trabajo por los motivos indicados, los trabajadores deberían disponer de un período de licencia remunerada o licencia médica.

APOC, AEFIP, CSC (República Democrática del Congo), UEJN: Se debería incluir el derecho de poder continuar el trabajo sin acosos ni violencias.

CTC (Colombia), FFAWUZ, SEWA, UGTCI, Unia, ZCTU, ZDAWU: Las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes deberían poder ejercer este derecho sin consecuencias de deportación o repatriación.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto. Sin embargo, unos pocos gobiernos manifestaron su inquietud en lo que respecta al alcance de esta disposición, sobre aspectos como las definiciones, los criterios y las limitaciones en relación con este derecho, inclusive en lo que atañe a la legislación laboral nacional. La Oficina hace notar al respecto que la disposición propuesta se redactó tomando como base el texto del artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), en la perspectiva de aplicarla en concordancia con dicho artículo, el cual estipula que los trabajadores que interrumpan una situación de trabajo cuando consideran, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud deberán ser protegidos «de consecuencias injustificadas» ... «de conformidad con la práctica y las condiciones nacionales». Habida cuenta del alto número de ratificaciones que ha recibido el Convenio núm. 155

y de las orientaciones adicionales contenidas en el Estudio General dedicado a dicho Convenio ¹⁵, en las que se abordan cuestiones como la conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, el alcance de sus disposiciones, las definiciones, los criterios de aplicación y las limitaciones, el derecho de los trabajadores a interrumpir el trabajo debería estar sujeto a las condiciones nacionales y entenderse a la luz de lo dispuesto en el Convenio núm. 155. La Oficina observa además que el derecho a interrumpir el trabajo se establece también en otros convenios, entre los que figuran el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

Habida cuenta de que el texto propuesto ha suscitado un amplio respaldo de los gobiernos y los interlocutores sociales, y de la similitud entre la redacción de esta disposición y la que figura en el Convenio núm. 155, la Oficina propone que se modifique el punto 13, f), de las conclusiones propuestas a fin de armonizarlo con el artículo 13 del Convenio núm. 155. Asimismo, se propone introducir en las conclusiones propuestas un nuevo apartado 13, g) relativo a la función y las facultades de los inspectores del trabajo, según se explica en el comentario relativo a la pregunta 40.

D. Apoyo y orientaciones a nivel nacional

- Pregunta 24** *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, tomar medidas para que:*
- a) *la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y no discriminación, la igualdad de género y la migración;*
 - b) *se proporcionen orientaciones, recursos y otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, los empleadores y sus representantes así como a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, y*
 - c) *se desarrollen campañas de sensibilización y otras iniciativas destinadas a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia de género?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 74

Sí: 67

No: 1

Otras respuestas: 6

¹⁵ OIT: Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, Informe III (parte 1B), CIT, 98.^a reunión, 2009, párrafos 145-152.

Comentarios

Australia: Está de acuerdo con los apartados *a)* y *b)*, en la medida en que estas políticas se refieren a la violencia y el acoso relacionados directamente con el lugar de trabajo. Con respecto al apartado *c)*, el Gobierno apoya la idea de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores adopten conjuntamente con los Miembros un enfoque cooperativo para fomentar la sensibilización.

Bélgica: Estas disposiciones son también importantes en el ámbito de la violencia doméstica y se pueden promover en el marco de los planes de acción nacionales.

Bulgaria: Las actividades preventivas, como la evaluación de riesgos y la formación impartida a los empleadores y los trabajadores para prevenir e identificar las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, cumplen una importante función.

Dinamarca: No está de acuerdo. Aunque Dinamarca puede aceptar el principio general, considera que la disposición misma es demasiado detallada para figurar en un convenio.

Alemania: Tal disposición podría incluirse en una recomendación.

Italia: Podría ser conveniente establecer foros locales en los que participen los interlocutores sociales a fin de potenciar la asistencia regional y las redes de atención a las víctimas.

Malta: Las medidas deberían sustentarse en información fáctica y focalizarse apropiadamente.

Federación de Rusia: Con respecto al apartado *a)*, es necesario reconocer que hay una relación entre la igualdad, la no discriminación y la seguridad y salud en el trabajo. Con respecto al apartado *b)*, se debería impartir formación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, los empleadores y sus representantes respectivos.

Senegal: En lo que respecta a los apartados *b)* y *c)*, sería más apropiado que los Estados Miembros, conjuntamente con los interlocutores sociales, determinaran cuáles son los medios y modalidades adecuados para combatir el acoso y la violencia en el trabajo, teniendo en cuenta las realidades nacionales.

España: Se podrían incluir acciones dirigidas a la sensibilización y formación en el marco de la gestión de la diversidad cultural en las empresas, entendida desde la perspectiva de la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 10

No: 4

Otras respuestas: 8

Comentarios

BUSA, OIE: Sí, de conformidad con el contexto, la legislación y las instituciones de cada país, según proceda.

Trabajadores

Número total de respuestas: 176

Sí: 171

No: 0

Otras respuestas: 5

Comentarios

Respuesta conjunta: En lo que atañe al apartado *a)*, también deberían incluirse las políticas nacionales en materia de trabajo y empleo. Reconocer las interconexiones entre los marcos de políticas relativos, por ejemplo, a la igualdad, la no discriminación, y la seguridad y salud en el trabajo, es indispensable para adoptar un enfoque integrado. En lo que atañe al apartado *b)*, se considera que entre los recursos debería incluirse la formación.

CGT-RA, FESITUN, FESTRAS, NOTU, Travail.Suisse, TUCP: En la recomendación debería establecerse la necesidad de llevar a cabo campañas de sensibilización y de fortalecer constantemente el tripartismo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan ampliamente el texto propuesto; sin embargo, varios gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores han cuestionado el carácter detallado de la formulación propuesta, y a juicio de algunos sería más apropiado que dicho texto se incluyera en una recomendación. En cambio, varios gobiernos consideran que deberían incluirse requisitos más detallados sobre la recopilación y la divulgación de información.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 14 de las conclusiones propuestas suprimiendo la referencia a la igualdad de género, que ya está comprendida en los conceptos de igualdad y no discriminación. La Oficina propone que las sugerencias más detalladas se fusionen con el texto sobre orientaciones, formación y sensibilización en el punto 14, apartado b). En el punto 36 conexo de las conclusiones propuestas se proporcionan orientaciones más detalladas sobre estas cuestiones en la forma de una recomendación. Habida cuenta de la referencia a la violencia de género que se incluye en la definición de «violencia y acoso» contenida en el punto 3, apartado a), la Oficina ha propuesto que se suprima la referencia específica que figuraba en el punto 14, apartado b); al respecto, véase el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 9. Para evitar redundancias, se ha propuesto también la supresión de las palabras «destinadas a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

E. Medios de aplicación

Pregunta 25 *¿Se debería establecer en el convenio que cada Miembro debería poner en práctica las disposiciones en él previstas por medio de la legislación y de los convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, que podrían consistir en la ampliación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo vigentes de manera que abarquen la violencia y el acoso, en su adaptación y en la adopción de medidas específicas cuando sea necesario?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71

Sí: 60

No: 2

Otras respuestas: 9

Comentarios

Austria: Este punto debería ser reformulado, a fin de que se entienda claramente que una disposición relativa a los convenios colectivos es opcional, y no obligatoria.

Bélgica: Esto debería aplicarse también a la violencia de género y la violencia doméstica.

México: El Gobierno debe respetar la garantía de no intervención sobre el derecho de negociación colectiva, toda vez que los contratos colectivos de trabajo se suscriben exclusivamente entre trabajadores y empleadores.

Nueva Zelandia, Suecia, Suiza: Sin embargo, las medidas específicas deberían ser establecidas por cada Estado Miembro en función de su situación y del tipo de violencia y de acoso que se afronten.

San Vicente y las Granadinas: Sí. Dicho esto, las disposiciones no deberían extenderse a las medidas ya existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que estas medidas podrían adaptarse o formularse específicamente cuando fuera necesario.

Senegal, Singapur: Es más apropiado dejar que los Estados Miembros, conjuntamente con los interlocutores sociales, definan los medios y modalidades que consideren apropiados para combatir el acoso y la violencia en el trabajo.

Empleadores

Número total de respuestas: 21

Sí: 10

No: 6

Otras respuestas: 5

Comentarios

ACCI: El Convenio núm. 155 se refiere a políticas y acciones nacionales. En lo que atañe a la coherencia, estos términos parecen más adecuados que el nuevo concepto de «medidas» que se propone introducir.

BusinessNZ: Sería importante dejar que los propios Estados Miembros determinen cuáles son los medios, la aplicación y, eventualmente, las medidas específicas que consideren necesarios.

Confcommercio: Podría ser beneficioso formular leyes y reglamentos que permitan crear conciencia sobre este tema.

CONCAMIN, COPARMEX: Este tema debería tratarse en una recomendación.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 176

No: 0

Otras respuestas: 2

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y casi la mitad de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Seis gobiernos y una organización de empleadores señalaron que es importante que los propios Estados Miembros determinen cuáles son los medios de aplicación que necesitan para combatir la violencia y el acoso en el trabajo, teniendo en cuenta las realidades nacionales.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se introduzcan algunos cambios de estilo menores, pero no cambios sustantivos, en el punto 15 de las conclusiones propuestas.

V. Contenido de una recomendación

A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

Pregunta 26 *¿Se debería prever en la recomendación que, en el marco de un enfoque inclusivo e integrado destinado a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían contemplar todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo en la legislación laboral, la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la legislación en materia de no discriminación así como en el derecho penal, cuando proceda?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 78

No: 1

Otras respuestas: 5

Comentarios

Australia: La recomendación no debería ampliarse para abarcar la igualdad y la no discriminación.

Bélgica: Se debería incluir la violencia doméstica.

Costa Rica: No en el derecho penal.

Jordania: Es necesario que en la legislación laboral se incorporen textos que aborden con claridad la temática de la violencia y el acoso, si bien es cierto que estas cuestiones ya son objeto de otras leyes nacionales.

Cuba, Malta: No es necesario especificar cuáles son las leyes que tienen que ser enmendadas; se sugiere que cada Miembro tenga la facultad de regular esta cuestión en la legislación que considere oportuna, a condición de que se adopten todas las medidas adecuadas.

Nueva Zelandia: Sí, pero cuando sea procedente, habida cuenta de la necesidad de determinar el ámbito que comprende el «mundo del trabajo».

Paraguay: La violencia y el acoso en el ámbito laboral están más vinculados a las legislaciones que regulan la igualdad y la no discriminación.

Empleadores

Número total de respuestas: 23

Sí: 13

No: 5

Otras respuestas: 5

Comentarios

ACCI: Estos temas se deberían tratar en el derecho penal y en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, según proceda en función de las circunstancias de cada país.

CNCS: Correspondería dejar de lado la referencia al Derecho Penal, que va por una vía distinta de lo estrictamente laboral.

CONCAMIN: Sí, pero la referencia a la legislación penal debería diferenciarse claramente, para que no se generen confusiones.

DA: Cada país debería decidir qué medidas son las más idóneas para contrarrestar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

OIE: Es importante explicar con claridad qué se entiende por «enfoque inclusivo e integrado». A juicio de los empleadores, esto significa que todos los actores intervienen conjuntamente para prevenir y mitigar los actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, es decir, estas iniciativas no deberían recaer únicamente sobre los hombros del empleador.

OEB: Ya existen otros instrumentos que tratan de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, por lo que se deberían evitar los solapamientos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 178

No: 0

Otras respuestas: 0

Comentarios

ABPSA, BAK, CAT, CUT (Brasil), FESITUN, NOTU, ISP: Se deberían añadir las leyes civiles y administrativas.

CLC: También se deberían incluir referencias a las políticas, leyes y programas en materia de inmigración o de las migraciones en general.

CUT (Colombia), KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Se deberían proporcionar orientaciones en lo que respecta a la autoridad de los servicios de inspección del trabajo para llevar a cabo verificaciones en ámbitos laborales particulares, como el servicio doméstico y la prestación de cuidados a las personas.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La inmensa mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una minoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Atendiendo a las observaciones de tres organizaciones de empleadores, que pidieron aclaraciones en cuanto al significado de la expresión «enfoque inclusivo e integrado», la Oficina hace notar que los términos «inclusivo» e «integrado» deberían entenderse según su significado habitual, en consonancia con el enfoque adoptado en la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. La Oficina considera que «integrado» se refiere a la necesidad de coordinar las distintas metodologías utilizadas para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso, particularmente desde las perspectivas del trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, la organización del lugar de trabajo y la legislación penal, según proceda, ya que la violencia y el acoso pueden incidir en cada uno de estos ámbitos. Por lo tanto, disponer de una respuesta integrada permitirá asegurar que no haya lagunas legislativas o de otra índole en el campo de los derechos y la protección. El término «inclusivo» se refiere a un amplio espectro que abarca todas las formas de violencia y acoso que se producen en el mundo del trabajo, y a todas las personas en dicho entorno. El hecho de tratar la violencia y el acoso en diversos ámbitos de la legislación también permite asegurar que no quede excluida ninguna forma de violencia o acoso, y tampoco ninguna víctima o auto de tales actos. Por consiguiente, la disposición que se propone no tiene por objeto ni prescribir ni limitar las medidas que los Estados Miembros tengan a bien adoptar.

La Oficina no propone ningún cambio sustancial en el punto 17 de las conclusiones propuestas, y sólo sugiere que, en aras de la congruencia general del texto en inglés, las palabras «to end violence...» se sustituyan por las palabras «for the elimination of violence...».

La Oficina también hace notar que, en conformidad con la práctica habitual, se ha introducido un nuevo punto (punto 16) en el que se indica que las disposiciones de la recomendación deberían considerarse conjuntamente con las del convenio.

Pregunta 27 *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían velar por que los trabajadores que están más expuestos a la violencia y el acoso, debido al sector en el que se desempeñan, su ocupación y modalidades de trabajo, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 63

No: 11

Otras respuestas: 9

Comentarios

Australia: Australia no apoya la formulación propuesta en las preguntas 27 y 28, pues considera que los derechos de los trabajadores a negociar colectivamente ya están amparados en los Convenios núms. 87 y 98, y que reproducir sus disposiciones en el instrumento no vinculante que se está examinando no aportaría un mayor grado de protección. Tampoco se ha demostrado que haya una conexión entre estos derechos específicos y la protección contra la violencia y el acoso.

Alemania, Austria, Canadá, República Checa, Estonia, Francia, Islandia, Namibia, Noruega, San Vicente y las Granadinas, Senegal: La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva deberían ponerse en práctica en todos los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, independientemente de que en ellos se observe o no una incidencia más elevada de la violencia y el acoso.

Chad: Se debería considerar la posibilidad de incluir en la recomendación una referencia al Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Jordania: Considera que el tema de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es diferente de los que se tratan en los Convenios núms. 87 y 98.

Mali: Esta consideración es muy importante para la protección de ciertas categorías de trabajadores, especialmente de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Malta: Aunque tal vez no sea necesaria, dado que los convenios citados suelen aplicarse a todos los trabajadores, esta disposición podría contribuir a promover los convenios fundamentales citados.

Perú: Si bien la libertad sindical y derecho a negociación colectiva es un derecho de todas/os las/os trabajadoras/es, debe ponerse énfasis en que el Estado garantice que los grupos o poblaciones de trabajadoras/es más vulnerables gocen de dichos derechos. Para ello, debería incorporarse en la recomendación que el Estado debería aplicar la supervisión del cumplimiento de dichos derechos y dar cuenta en detalle en los informes periódicos.

República de Corea: Se deberían clarificar el significado y el alcance de la parte del texto en que se menciona a «los trabajadores que están más expuestos a la violencia y el acoso, debido al sector en el que se desempeñan, su ocupación y modalidades de trabajo».

Arabia Saudita, Singapur: Los Estados Miembros sólo deberían dar cumplimiento a los convenios que hayan ratificado.

Zimbabwe: No. No se puede establecer distinciones entre los derechos fundamentales.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 10

No: 13

Otras respuestas: 1

Comentarios

ACCI: No puede darse por sentado que la libertad sindical y el derecho de negociación sean las principales herramientas normativas para contrarrestar la violencia en el trabajo. La ACCI impugna la idea de que haya determinadas modalidades de trabajo que por su propia naturaleza intensifiquen los riesgos de violencia o acoso, y se opone totalmente a la introducción de referencias a cualesquiera «modalidades de trabajo». Es preferible buscar otra formulación, por ejemplo en los siguientes términos: «los Estados Miembros, conjuntamente con los trabajadores y los empleadores, deberían concebir medios apropiados y efectivos para mejorar la información y la asistencia destinada a los empleadores y los trabajadores en los sectores de actividad donde se registran los niveles más elevados de riesgo de exposición a la violencia y el acoso en el trabajo».

BusinessNZ: ¿Cómo se determinaría cuáles son los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo donde existe la incidencia más elevada de actos de violencia y acoso, y de qué forma la aplicación de los convenios fundamentales contribuiría a rectificar tal situación si ello no ha ocurrido hasta ahora?

COPARMEX: No, las medidas deberían ser en conformidad con los convenios que ha ratificado cada país.

CONCAMIN, KEF: Resulta difícil determinar en qué sectores hay una mayor incidencia de la violencia y el acoso. La problemática de la violencia y el acoso no parece estar relacionada con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

OEB: Ya existen convenios específicos que tratan de la libertad sindical y el derecho a sindicarse y negociar colectivamente, por lo que se deberían evitar los solapamientos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 76

No: 2

Otras respuestas: 99

Comentarios

Respuesta conjunta: Estas consideraciones deberían formar parte del convenio, dado que tratan de derechos laborales fundamentales, que son también derechos fundacionales. Además, los Convenios núms. 87 y 98 son esenciales en lo que atañe a capacitar a los trabajadores y los empleadores para desarrollar lugares de trabajo libres de violencia y acoso, y los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores disfruten plenamente de los derechos previstos en estos Convenios. La recomendación podría proporcionar orientaciones a los Miembros a fin de que éstos presten especial atención a asegurar que los trabajadores ocupados en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo con una mayor incidencia de actos de violencia y acoso ejerzan plenamente estos derechos.

CGT (Colombia), CTM: No, ya que con esto se estaría indicando que los demás trabajadores no tienen el derecho humano a disfrutar plenamente de estos derechos. Lo que se podría hacer es plantearlo en el marco de la promoción específica para los trabajadores/sectores que se pueden ver más expuestos a la violencia y el acoso sexual.

CMKOS, PEO: Las referencias a los convenios deberían aplicarse a todos los trabajadores.

UNT: Se debería añadir que los Miembros deberán velar por que los procesos sean transparentes y garanticen la participación de las mujeres en los espacios de participación y de toma de decisiones.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y casi la mitad de las organizaciones de empleadores apoyan la inclusión de esta disposición.

Once gobiernos opinaron que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva debería regir en todos los sectores, independientemente de que en ellos se observe o no una alta incidencia de la violencia y el acoso.

En respuesta a las preocupaciones manifestadas acerca de la ratificación de los convenios fundamentales, la Oficina remite al lector al comentario relativo a la pregunta 4. Además, la Oficina hace notar que aun cuando la recomendación propuesta puede promover la identificación de determinados sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo con una alta incidencia de actos de violencia y acoso, de ninguna manera restringe el ámbito de aplicación de los principios de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva a dichos sectores.

En respuesta a las preocupaciones manifestadas por los gobiernos en cuanto a la posible naturaleza restrictiva de la formulación en cuestión, y para ponerla en consonancia con el punto 11 de las conclusiones propuestas, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 18 a fin de dejar constancia de que estas obligaciones rigen con respecto a «todos los trabajadores, en particular los que se desempeñan en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso».

Pregunta 28 *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían adoptar medidas para:*

- a) *fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y*
- b) *facilitar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información acerca de las tendencias y buenas prácticas sobre el proceso de negociación y el contenido de los convenios colectivos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

Sí: 73

No: 3

Otras respuestas: 9

Comentarios

Bélgica: En la recomendación se deberían recoger (y explicitar) los puntos 26 y 27 de las conclusiones de la Reunión de expertos.

Alemania: La recopilación y la divulgación de las tendencias y buenas prácticas en lo que respecta al proceso de negociación deberían incumbir a la responsabilidad de los interlocutores sociales.

India: Pregunta por qué razón las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 deberían incluirse en el instrumento en discusión.

Japón, Singapur: La disposición debería permitir que esta materia sea abordada con arreglo a la situación de cada Estado Miembro.

México: Se debería tener en cuenta que el gobierno debe respetar la garantía de no intervención sobre el derecho de negociación colectiva en la celebración de los contratos colectivos de trabajo, toda vez que dichos contratos se realizan exclusivamente entre los sindicatos y los empleadores.

Nueva Zelanda: En lo que respecta al apartado *b)*, considera que esta materia incumbe más bien a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y no a los gobiernos, que tal vez desconocen el contenido de los convenios colectivos.

Perú: Sí. Además, se debería fomentar el desarrollo de políticas empresariales que protejan los derechos de las y los trabajadores.

Empleadores

Número total de respuestas: 26

Sí: 11

No: 10

Otras respuestas: 5

Comentarios

ALI: Esto se podría hacer mediante campañas de educación y orientación.

BUSA, OIE, USCIB: La recomendación debería dedicarse a su tema fundamental, y no a promover indirectamente otros instrumentos.

CEOE: Cualquier medida relacionada con la negociación colectiva debería hacer referencia a una mera orientación que no vulnere la autonomía colectiva de las partes.

EMCOZ: La negociación colectiva puede ser un método ineficaz para tratar la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo, particularmente en los países de bajos ingresos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 174

No: 0

Otras respuestas: 3

Comentarios

Respuesta conjunta: La negociación colectiva a nivel nacional, sectorial y de la empresa, así como en el ámbito de acuerdos marco de ámbito mundial y regional, es un componente esencial de todo sistema eficaz de relaciones laborales en lo que atañe a prevenir, abordar y solventar las situaciones de acoso y violencia en el mundo del trabajo.

CASC, CNTD, CNUS, CSC (República Democrática del Congo): Esta materia debería incluirse en el convenio y tratarse de forma más detallada en la recomendación.

CROM, ITF, UNT: En el apartado *a)* se debería añadir la necesidad de asegurar una mayor representación de las mujeres en la negociación colectiva.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y alrededor de la mitad de las organizaciones de empleadores indicaron que apoyaban la inclusión de esta disposición en las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

Algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores también pusieron de relieve la importancia del instrumento propuesto para promover convenios colectivos, con inclusión de los acuerdos marco mundiales y regionales, y para asegurar una mayor representación de las mujeres en la negociación colectiva. Otros gobiernos y algunas organizaciones de empleadores también observaron que la compilación y divulgación de las tendencias y buenas prácticas relativas al proceso de negociación de los convenios colectivos debería incumbir a la responsabilidad de los interlocutores sociales. Por otra parte, a algunas organizaciones de empleadores les preocupa la

cuestión de los recursos para las actividades de promoción, especialmente en los países de bajos ingresos, y varias insistieron en la importancia de asegurar la autonomía de las partes en la negociación de los convenios colectivos.

En respuesta a la sugerencia hecha por un gobierno sobre la inclusión de un punto de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, según el cual la negociación colectiva puede contribuir a tratar los efectos de la violencia doméstica, la Oficina propone que en el punto 19, a), de las conclusiones propuestas se incluya una referencia a esa consideración. Además, propone que en la versión inglesa de las conclusiones propuestas, en el punto 19, b), se añada la palabra «related» antes de la palabra «trends» a fin de clarificar que se debería prestar una atención prioritaria a la información.

Pregunta 29 *¿Se debería prever en la recomendación que, a fin de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y tomar las medidas necesarias para contrarrestarlos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 80

Sí: 63

No: 12

Otras respuestas: 5

Comentarios

Australia: En la recomendación se podría prever asistencia práctica a los Miembros a fin de que éstos reconozcan que la violencia doméstica puede tener un impacto en el lugar de trabajo.

Bélgica: La violencia doméstica se puede contrarrestar en el lugar de trabajo por medio de actividades de información, capacitación y sensibilización, del apoyo y la garantía de confidencialidad para los trabajadores, del establecimiento de una política de reincorporación al trabajo, de la evaluación de riesgos centrada específicamente en la violencia doméstica, de la protección contra el despido y de una práctica flexible en materia de licencias que permita que los trabajadores puedan sustraerse a situaciones violentas en el hogar.

Canadá: La extensión de la violencia doméstica hacia el lugar de trabajo forma parte del continuo de la violencia en el lugar de trabajo.

Costa Rica: El reconocimiento debe ir complementado con una política pública que brinde al empleador las herramientas necesarias sobre la forma de proceder en la empresa.

Francia, México: Las empresas pueden definir mecanismos para reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Se debería recomendar, entre otras, cosas, que se facilite el acceso a la vivienda para las mujeres víctimas de abusos, y que se lleven a cabo campañas de divulgación adaptadas.

Alemania, India, Federación de Rusia, Senegal, Suecia, Tailandia: La violencia doméstica se encuentra fuera del ámbito de aplicación del instrumento.

Guatemala: Si se agrega el concepto de violencia doméstica, es importante que también aparezca definida y que se incluya una referencia a la violencia doméstica en el preámbulo.

República Islámica del Irán: No hay claridad en cuanto al procedimiento en virtud del cual se supone que el empleador ha de asumir su responsabilidad, o a los costos correspondientes.

Malta: Desea que en la violencia doméstica también se incluya el acecho. Al respecto, podría ser útil proporcionar algunas orientaciones generales a los gobiernos para que éstos adopten las medidas apropiadas en el contexto de cada país.

Nueva Zelandia: El alcance y la naturaleza de los actos tendrían que definirse muy claramente.

Perú: Se debería fomentar la capacitación del personal de recursos humanos para su intervención frente a casos que se presenten en el trabajo.

República de Corea: Sin embargo, la expresión «los efectos de la violencia doméstica» parece tener un significado excesivamente amplio. Por ello, se debería introducir una modificación que permita hacer hincapié en la protección de las víctimas y/o en la imposición de sanciones a los autores de los actos.

España: El lugar de trabajo puede ser un punto de partida para la reinserción de las víctimas.

Reino Unido, Zimbabwe: Este reconocimiento debería buscarse a través de un sistema de orientación a los mecanismos nacionales de mitigación de la violencia doméstica que existan.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 8

No: 14

Otras respuestas: 2

Comentarios

ACCI: La violencia doméstica es un problema de la comunidad cuyos efectos pueden propagarse al lugar de trabajo y que tiene que resolverse; dicho esto, también hay que poner cuidado en asegurar que la responsabilidad del Estado no se transfiera a los empleadores.

BDA, BUSA, Fedil, OIE, TISK: La violencia doméstica no está comprendida en el ámbito del mundo del trabajo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 81

No: 1

Otras respuestas: 96

Comentarios

Respuesta conjunta: La necesidad de que los Miembros reconozcan los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo debería señalarse en el convenio. En la recomendación se deberían dar orientaciones sobre las medidas que los Miembros pueden adoptar para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, basándose en la legislación, las políticas y los convenios colectivos existentes.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos, una minoría de organizaciones de empleadores y todas menos una de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que los Estados Miembros deberían reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y adoptar medidas para contrarrestarlos. La mayoría de las organizaciones de trabajadores consideran que la disposición debería trasladarse al convenio y que en una recomendación se deberían proporcionar nuevas orientaciones sobre las medidas que habrían de adoptarse; en consecuencia, esas respuestas se han clasificado bajo «Otras respuestas». Seis gobiernos consideran que la violencia doméstica no está comprendida en el ámbito de aplicación del instrumento propuesto (o instrumentos propuestos).

Por otra parte, ocho gobiernos son partidarios de la inclusión de medidas adicionales y específicas, como las siguientes: sensibilización; evaluación de riesgos específicos de exposición a la violencia doméstica; protección contra el despido; licencias flexibles para las víctimas; medidas

de apoyo específicas, como el cambio de los horarios de trabajo; la concesión de licencia remunerada; traslado temporal, o incluso permanente, a otros lugares de trabajo; y un sistema de orientación a los mecanismos nacionales de mitigación de la violencia doméstica existentes.

La Oficina hace notar que, en sus respuestas a esta pregunta, así como a otras preguntas examinadas en este documento, varios gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores expresaron un apoyo considerable a la inclusión de una referencia a la violencia doméstica en el convenio propuesto y a la inclusión de medidas específicas suplementarias en la recomendación propuesta.

A la luz de los elementos descritos, la Oficina propone que esta disposición se traslade al punto 13, e), de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio, y que se añada un nuevo punto 31 a las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación, en el que se recojan las medidas específicas sugeridas por los gobiernos con relación a la violencia doméstica. Al respecto, la Oficina remite al lector a su comentario relativo a las preguntas 22 y 38.

Pregunta 30 *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger, en los países de origen, de destino y de tránsito, a los trabajadores migrantes, y en particular a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso, incluida la violencia de género?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 80

Sí: 67

No: 4

Otras respuestas: 9

Comentarios

Australia, Austria, Canadá: No se ha indicado el vínculo de esta disposición con el lugar de trabajo.

Finlandia, Namibia, Federación de Rusia: Independientemente de su situación jurídica.

República Islámica del Irán: Se necesita una definición del término «migrante» que se ajuste a la legislación nacional. Los trabajadores migrantes ilegales están simplemente protegidos en el derecho público.

Nueva Zelandia, Suriname: Se debería incluir a todas las categorías mencionada en la pregunta 17 del cuestionario, que también podrían ser objeto de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Federación de Rusia: No. En caso de que se considere la adopción de medidas de protección en el marco de la legislación, entonces dichas medidas deberían extenderse a todos los migrantes, sin excepción. Además de las mujeres, también experimentan dificultades los jóvenes, los niños, las personas de edad avanzada, las personas con una orientación sexual no tradicional y otros grupos.

Chile, Cuba, Senegal: Las leyes nacionales vigentes no deberían establecer una discriminación entre trabajadores residentes y trabajadores migrantes.

Turquía: Sería útil que todas las actividades que se lleven a cabo sobre este tema se desarrollen en los idiomas de quienes viven como migrantes en los Estados Miembros.

Uruguay: También es necesario acordar acciones conjuntas en los países de origen, tránsito y destino.

Empleadores

Número total de respuestas: 23

Sí: 9

No: 12

Otras respuestas: 2

Comentarios

ACCI: Esto requiere que el texto se matice con las palabras «en el trabajo».

BUSA, OIE: En la recomendación se debería disponer que todos los grupos particularmente vulnerables deberían ser protegidos, según proceda, en función del contexto de cada país, y que los Estados Miembros deberían adoptar las medidas apropiadas que se necesiten para asegurar su protección.

COPARMEX, DA, Keidanren, OEB: Las medidas de protección deberían aplicarse a todos los trabajadores, independientemente de sus características particulares.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 174

No: 0

Otras respuestas: 3

Comentarios

Respuesta conjunta: Esta protección debería aplicarse independientemente de la condición jurídica del trabajador migrante. En la recomendación deberían reconocerse las vulnerabilidades particulares de las trabajadoras migrantes a la violencia y el acoso, en consonancia con el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, de 2006.

CAT, CATP, CATS, CGTP, FENAMUTRA: Los trabajadores migrantes deben ser protegidos porque constituyen un grupo particularmente vulnerable a la violencia.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan el texto propuesto.

A la luz de las observaciones formuladas por algunos gobiernos, en el sentido de que la protección debería extenderse a los trabajadores migrantes indocumentados, la Oficina hace hincapié en que se debe entender que el punto 20 de las conclusiones propuestas abarca a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su condición jurídica. En este sentido, la Oficina recuerda que en su Estudio General de 2016 la CEACR declaró lo siguiente: «... los Estados Miembros deben respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes, incluyendo los migrantes en situación irregular, en particular aquéllos que están incluidos en los convenios fundamentales de la OIT y reconocidos en los tratados universales y regionales de derechos humanos»¹⁶.

Con respecto a la propuesta formulada por un gobierno y varias organizaciones de empleadores, de excluir de la disposición la frase «y en particular a las trabajadoras migrantes», la Oficina insiste en la importancia de brindar protección a las mujeres migrantes contra la violencia

¹⁶ OIT: *Promover una migración equitativa. Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, Informe III (parte 1B), CIT, 105.ª reunión, 2016, párrafo 300.

y el acoso en el mundo del trabajo. Según la CEACR, «[m]uchas migrantes realizan trabajos en condiciones de extrema vulnerabilidad debido a que los sectores en los que están empleadas se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la legislación de trabajo. Esas trabajadoras a menudo son víctimas de formas múltiples e interrelacionadas de discriminación que repercuten en su disfrute de los derechos humanos básicos»¹⁷.

Habida cuenta de la referencia a la violencia de género incluida en la definición de la violencia y el acoso en el punto 3, a), la Oficina propone que se suprima la referencia específica que figura en el punto 20 de las conclusiones propuestas; al respecto, la Oficina remite al lector a su comentario relativo a la pregunta 9.

B. Medidas de prevención

Pregunta 31 *¿Se debería prever en la recomendación que las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso que se contemplan en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 74

No: 6

Otras respuestas: 3

Comentarios

Argentina: Además, se debería incluir el Convenio núm. 111.

Bulgaria, Dinamarca, Ecuador: La inclusión de referencias a otras normas laborales creará obstáculos a la ratificación para los países que aún no han ratificado los convenios mencionados en esta disposición. Por ello, se sugiere que estos instrumentos se consideren puntos de partida o de referencia.

Canadá: Es importante proporcionar orientaciones claras a fin de evitar interferencias con estas normas existentes.

Alemania: La inclusión de una lista completa redundaría probablemente en la imposibilidad de asegurar la ratificación del instrumento, y una lista incompleta sería engañosa. Sería preferible incluir un planteamiento general sobre la necesidad de que la legislación y las políticas nacionales estén en conformidad con los instrumentos ratificados de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.

España, Mali, Singapur, Suecia: Los instrumentos citados deben tenerse en cuenta cuando proceda, ya que los Estados Miembros sólo están obligados a dar cumplimiento a los convenios que han ratificado.

Paraguay: A estos instrumentos deberían incorporarse también los Convenios núms. 111, 156 y 189.

Túnez: Propone que se añada el MLC, 2006.

¹⁷ *Ibid*, párrafo 645.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 14

No: 10

Otras respuestas: 0

Comentarios

BUSA, OIE: La inclusión de una lista de convenios no es útil, sobre todo porque algunos han perdido vigencia.

CONCAMIN, DA: Es necesario tener en cuenta el nivel de ratificación de estos instrumentos. Si la ratificación es escasa o nula, su contenido no va a ser un elemento que ayude.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 177

No: 0

Otras respuestas: 0

Comentarios

CAT, CTAA: Aun en el caso de que estos instrumentos no hayan sido ratificados por todos los Estados Miembros, es importante tenerlos en cuenta y esforzarse por asegurar su cumplimiento.

CLC: También podrían incluirse consideraciones del Convenio núm. 189.

COSYGA, USYTZPOG: Podría considerarse también la aplicación efectiva del MLC, 2006.

UNT: Se deberían incluir los Convenios núms. 156 y 183.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

En respuesta a la preocupación expresada en varias respuestas, en el sentido de que la inclusión de una referencia a instrumentos no ratificados de la OIT podría crear obstáculos a la ratificación del instrumento o instrumentos propuestos, la Oficina hace notar que el contenido del punto 22 de las conclusiones propuestas está destinado a figurar en una recomendación, que no tendría carácter vinculante para los Estados Miembros.

Con el objeto de disponer de una lista más completa de instrumentos pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Oficina propone que se añadan referencias al Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197). A la luz de las sugerencias formuladas por dos gobiernos y tres organizaciones de trabajadores, la Oficina propone que entre los instrumentos enumerados en el punto 22 de las conclusiones propuestas se incluyan el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

A la luz de las sugerencias formuladas por dos gobiernos, la Oficina propone que se añada a las conclusiones propuestas el punto 21 que contiene referencias a los convenios fundamentales sobre la igualdad y la no discriminación (a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración,

1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y las recomendaciones que los complementan, respectivamente).

- Pregunta 32** *¿Se debería prever en la recomendación que al elaborar y aplicar políticas en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso los empleadores deberían:*
- a) *establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos mensurables;*
 - b) *definir los derechos y las responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores;*
 - c) *asegurarse de que los trabajadores y sus representantes sean consultados y reciban información y formación;*
 - d) *facilitar información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y*
 - e) *asegurarse de que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se examinen debidamente y se tomen las medidas que correspondan?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 85

Sí: 73

No: 4

Otras respuestas: 8

Comentarios

Bélgica: El empleador podría establecer un sistema de orientación en cuyo marco las víctimas de violencia de género y de violencia doméstica son remitidas a organizaciones no gubernamentales en las que se les brindará la asistencia que necesitan.

Francia: Con respecto al apartado a), parecería más apropiado asignar a los empleadores una obligación amplia en materia de prevención, y dejar a su criterio la definición de la forma en que esa obligación se concretizará en la empresa, de acuerdo con las características específicas de ésta.

Jamaica: Se sugiere también que se proporcionen a los empleadores guías prácticas sobre el desarrollo de capacidades y sobre la sensibilización acerca de la violencia y el acoso laborales.

México: Los elementos arriba señalados deben contar con un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de estereotipos y con el acompañamiento de profesionales expertos de las entidades gubernamentales facultadas.

Senegal: Se debería dejar a los empleadores la flexibilidad necesaria para definir los medios de aplicar tal política.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 8

No: 12

Otras respuestas: 5

Comentarios

ACCI: En la forma definitiva de tal disposición se deberían tener específicamente en cuenta los diferentes tamaños y capacidades de las empresas.

BUSA, FEDIL, OIE, OEB: Las pequeñas y medianas empresas tendrían muchas dificultades para aplicar las políticas sugeridas.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 175

No: 0

Otras respuestas: 3

Comentarios

CATP, CGTP: Se podría sugerir que exista en las empresas un código de ética que incluya todos estos aspectos. Con respecto al apartado *d)*, los procedimientos de presentación de quejas e investigación deberían ser simplificados y de fácil acceso para las víctimas.

KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: En el apartado *a)*, después de la palabra «mensurables», se deberían añadir las palabras «y realizables».

SEWA: En cuanto al apartado *d)*, los procedimientos de control del cumplimiento y de investigación deberían ser suficientes para responder a las necesidades de la extensa y diversificada economía informal.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que la recomendación debería plantearse que, al elaborar y poner en práctica las políticas para el lugar de trabajo en materia de violencia y acoso, los empleadores deberían asumir algunas obligaciones. En su mayoría, las organizaciones de empleadores no aceptan la política sugerida y consideran que las medidas que prevé son demasiado específicas.

En respuesta al comentario de un gobierno, según el cual el contenido de una recomendación propuesta debe ser destinado a los gobiernos y no a los empleadores, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 23 a fin de clarificar que éste se dirige a los Estados Miembros. La Oficina también ha propuesto algunos cambios menores con el fin de mejorar la claridad y la congruencia del texto en lo relativo a elementos específicos de la política en cuestión. Asimismo, ha propuesto que en la política se afirme «que no se tolerará ninguna forma de violencia y acoso», en conformidad con el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 19.

Pregunta 33

¿Se debería prever en la recomendación que en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por terceros como los clientes y el público, y la existencia de relaciones de poder desequilibradas, normas de género, culturales y sociales negativas y discriminación?

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 77

No: 2

Otras respuestas: 4

Comentarios

Australia: En el instrumento se debería disponer que al evaluarse los riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de que se produzcan actos de violencia y acoso; además, se deberían enumerar algunos factores para su consideración. Los problemas relacionados con la gran cantidad de recursos que requiere la evaluación de estas materias y su detallado nivel de especificidad pueden implicar que su aplicación sea prohibitiva.

India: Debería definirse claramente el término «peligros y riesgos psicosociales».

Alemania: La recomendación debería referirse únicamente a los peligros y riesgos que están comprendidos en la esfera de influencia del empleador.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 9

No: 11

Otras respuestas: 5

Comentarios

BUSA, OIE: No, a menos que se reconozca que los distintos lugares de trabajo tienen capacidades diferentes para llevar a cabo la evaluación de riesgos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 175

No: 0

Otras respuestas: 2

Comentarios

Respuesta conjunta: En el convenio debería reconocerse también la necesidad de prever medidas para abordar la cuestión de la violencia de terceros.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores apoyan la inclusión de esta disposición, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores la rechazan.

A la luz de las preocupaciones expresadas por varias organizaciones de empleadores y varios gobiernos, en el sentido de que las acciones de terceros suelen escapar al control del empleador, la Oficina aclara que las obligaciones de los empleadores previstas en las conclusiones propuestas consisten en adoptar las medidas que se enumeran en el punto 12, con el fin de prevenir la violencia y el acoso laborales, y hace notar que, siguiendo un enfoque centrado en la seguridad y salud en el

trabajo, es posible adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en una amplia diversidad de circunstancias relacionadas con el mundo del trabajo.

La Oficina propone que en las conclusiones propuestas se amplíe el punto 24 a fin de hacerlo concordar con la actual formulación que describe a los «terceros» en el punto 5, a saber, «como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes o el público». La Oficina también propone que se reorganice la última parte del párrafo, poniendo en primer lugar la discriminación por ser éste un concepto más amplio. En aras de la claridad del texto, se ha propuesto que el término «desequilibradas» referido a las relaciones de poder se sustituya por el término «desiguales», y que la referencia a las normas de género, culturales y sociales se complemente con la expresión calificativa «que fomentan la violencia y el acoso».

Pregunta 34 *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían:*

- a) adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de urgencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio, y*
- b) velar por que estas medidas no excluyan ni restrinjan en modo alguno la participación de las mujeres o de otros grupos de trabajadores?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 82

Sí: 64

No: 7

Otras respuestas: 11

Comentarios

Argentina, Austria: En el apartado *a)* se debería incluir también el sector de la restauración (y el alojamiento).

Bélgica: La violencia de género podría integrarse en todas las medidas en todos los sectores. Es importante verificar que ninguna medida excluya a las víctimas de la violencia de género y la violencia doméstica.

Cuba, Ecuador: Los Estados Miembros, según sus condiciones y características, deberían adoptar medidas de carácter general o específico para los sectores y modalidades de trabajo más expuestos.

Francia, Jordania, Letonia, Nueva Zelandia: Cualesquiera medidas que se adopten deberían abarcar a todos los trabajadores, independientemente del sector, la ocupación o las modalidades de trabajo.

Guatemala: Los regímenes especiales pueden ser extensivos al trabajo a domicilio, el trabajo en aprendizaje, el trabajo en el mar, el trabajo en la agricultura y el trabajo en el sector público.

México: Se considera conveniente también extender medidas específicas a sectores como el comercio, la agricultura, el periodismo, y los centros de llamadas, por presentar éstos una alta exposición a la violencia y el acoso. El texto del apartado *b)* debería redactarse de la siguiente manera: «velar por que estas medidas no excluyan, restrinjan, circunscriban o clasifiquen con base en estereotipos la participación de las mujeres o de otros grupos de trabajadores».

España: En la recomendación se debería adoptar un planteamiento genérico como se hizo en el Acuerdo marco europeo sobre estrés laboral y en el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, que España ha trasladado a ámbitos más específicos vía la negociación colectiva nacional.

Túnez: Se deberían añadir los sectores de la industria textil y la confección, en los que las mujeres son mayoría.

Empleadores

Número total de respuestas: 23

Sí: 7

No: 11

Otras respuestas: 5

Comentarios

BUSA, OIE: No corresponde utilizar el verbo «adoptar», puesto que muchas jurisdicciones nacionales ya se han dotado de tales medidas. Éstas deberían tratarse según el contexto, las leyes y los procedimientos de cada país.

BusinessNZ, CONCAMIN, COPARMEX, FEDIL, Keidaren, OEB, TISK: El instrumento debería abarcar a todos los trabajadores, independientemente de su sector de actividad.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 174

No: 1

Otras respuestas: 3

Comentarios

CATP, CGTP: En estas medidas se debería tener en cuenta el enfoque de género.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y algunas organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto; sin embargo, en muchas respuestas se rechazó la propuesta de enumerar en el apartado a) de la pregunta 34 a los sectores que podrían estar más expuestos a la violencia y el acoso.

Unos pocos gobiernos y unas pocas organizaciones de trabajadores proponen que se incluyan otros sectores, como el trabajo en la agricultura, la hotelería y la restauración, la minería, el trabajo sexual, la construcción y otros en que las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo.

La Oficina propone que el texto del punto 25 de las conclusiones propuestas se armonice con la formulación del apartado a) del punto 11, de manera que se refiera a «los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso». Asimismo, se propone que en la versión inglesa, antes de la lista que figura en el punto 25, la palabra «including» sea sustituida por las palabras «such as», si bien la Oficina también debe recordar al respecto las observaciones generales en que se señala el carácter no exhaustivo del término «including». Para mayor claridad, la Oficina ha reorganizado el párrafo y propone que la frase «en empleos, sectores u ocupaciones específicos» se añada al punto 26; además, ha incluido en este último punto una mención específica de los grupos de trabajadores que se enumeran en el punto 10 de las conclusiones propuestas.

C. Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

Pregunta 35 *¿Se debería prever en la recomendación que entre las vías de recurso y de reparación apropiadas en caso de violencia y acoso, que se mencionan en la pregunta 21, deberían figurar:*

- a) la readmisión del trabajador;*
- b) la indemnización por daños materiales y morales;*
- c) un interdicto por el que se ordene al empleador que se asegure de que se pone fin a determinados comportamientos o por el que se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*
- d) honorarios y costas legales?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 81

Sí: 66

No: 4

Otras respuestas: 11

Comentarios

Australia: Con respecto a las preguntas 35 y 36, en estas disposiciones se deberían hacer constar los procedimientos de orden privado existentes para accionar las vías de reparación (como, por ejemplo, la indemnización entre las partes afectadas), pero no se debería hacer recaer una carga indebida o primaria en los Miembros, los empleadores o cualesquiera otras partes.

Jordania: Se deberían clarificar los términos «vías de recurso y de reparación» e «interdicto».

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 5

No: 8

Otras respuestas: 12

Comentarios

BUSA, OIE: No corresponde incluir los apartados *c)* y *d)*, cuyo contenido puede ser incompatible con las vías de reparación, los procedimientos y las estructuras institucionales de los países.

Trabajadores

Número total de respuestas: 176

Sí: 103

No: 0

Otras respuestas: 73

Comentarios

Respuesta conjunta: Todas las vías de recurso y de reparación mencionadas en la pregunta 35 deberían incluirse en el convenio, y en la recomendación se deberían proporcionar orientaciones suplementarias, cuando fuera necesario.

En la recomendación se debería prever que la indemnización contemplada en el apartado *b)* debería incluir, por ejemplo, una compensación por los daños y perjuicios sufridos en concepto de salarios perdidos y de daños morales, así como prestaciones de la seguridad social y primas o promociones.

ABPSA, ISP: Se deberían incluir los costos del apoyo y la orientación psicosocial.

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: En la recomendación también se deberían incluir medidas punitivas para los autores de actos de violencia y se debería promover la formulación de una legislación pertinente por los Estados Miembros.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una minoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto. Además, la mayoría de las organizaciones de trabajadores proponen que esta disposición se incluya en el convenio.

La Oficina ha tomado nota de las propuestas de añadir contenido incluidas en muchas respuestas y propone que, habida cuenta de la diversidad de sistemas jurídicos que existen en los Estados Miembros, se conserve una formulación flexible.

Con relación a la disposición relativa al «interdicto», varias organizaciones de empleadores han expresado su preocupación en cuanto a su capacidad para cumplir las obligaciones que allí se mencionan. Tres gobiernos han señalado que la propuesta de interdicto ofrece un medio rápido y fácilmente accesible tanto para asegurar la interrupción del comportamiento dañoso y prevenir daños suplementarios.

Habida cuenta de las preocupaciones planteadas en lo que respecta a la utilización del término «interdicto» y de la diversidad de modalidades que las órdenes de interdicto revisten en las diferentes jurisdicciones, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 27, c), de las conclusiones propuestas, cuyo nuevo comienzo sería el siguiente: «la imposición de órdenes que exijan al empleador la adopción de medidas de aplicación inmediata...»; así, la disposición estaría en consonancia con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). La Oficina señala que en su comentario relativo a la pregunta 49 hace hincapié en que las vías de recurso y de reparación para las víctimas de violencia y acoso no deben dar lugar a daños suplementarios para las víctimas, y propone en consecuencia que en el punto 27 de las conclusiones propuestas se clarifique que las vías de recurso y de reparación no deberían limitarse al derecho de la víctima a renunciar al empleo y percibir una indemnización.

Pregunta 36 *¿Se debería prever en la recomendación la indemnización de las víctimas de violencia y acoso en caso de discapacidad psicosocial o física o incapacidad para trabajar?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 80

Sí: 76

No: 2

Otras respuestas: 2

Comentarios

Bélgica, Malta, Zimbabwe: Para obtener una indemnización en estos casos se debería exigir la demostración de que la discapacidad o la incapacidad para trabajar son consecuencia de la violencia o el acoso.

Costa Rica, Federación de Rusia, Trinidad y Tabago: Esto exige que se identifique a la entidad responsable de la indemnización y que se determinen las responsabilidades de las instituciones competentes en materia de seguridad social.

México: Sin embargo, se sugiere que la referencia en la recomendación se limite al contexto laboral.

Seychelles: Esto sería congruente con todos los sistemas de prestaciones a disposición de las personas que ya no pueden trabajar debido a una incapacidad relacionada con una enfermedad o una lesión.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 13

No: 8

Otras respuestas: 4

Comentarios

CONCAMIN, DA, KEF, Keidanren, OEB, USCIB: Incumbe a las autoridades de cada país tomar las medidas legislativas y decisiones adecuadas al respecto.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 177

No: 0

Otras respuestas: 1

Comentarios

Respuesta conjunta: Sí. Véase también el apartado 21, e). La recomendación debería prever también que el acceso a tales indemnizaciones debería extenderse a quienes no estén protegidos adecuadamente por la legislación laboral y otras leyes pertinentes.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y la gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Tres gobiernos han hecho hincapié en que se debería definir la fuente de la indemnización. La Oficina hace notar que la mayoría de los 80 países incluidos en el estudio que condujo a la preparación del Informe V (1) ya se han dotado de algún tipo de mecanismo de indemnización de los trabajadores. La Oficina propone que la fuente de la indemnización se deje sin especificar, a fin de que pueda ajustarse a los distintos mecanismos existentes para la indemnización de los trabajadores, y de que se pueda asegurar que tales sistemas amparen a todas las víctimas, independientemente de que su discapacidad sea física o psicosocial.

Con respecto a la propuesta contenida en la respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores, en el sentido de que en la recomendación también se debería prever que el acceso a la indemnización debería extenderse a quienes no están protegidos adecuadamente por la legislación laboral y otras leyes pertinentes, la Oficina hace notar que la formulación del punto 28 es amplia e

incluye a todas las víctimas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en caso de que hayan sufrido discapacidad psicosocial o física.

La Oficina propone que se modifique el punto 28 de las conclusiones propuestas a fin de clarificar que las víctimas de violencia y acoso deberían tener derecho a percibir una indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar.

- Pregunta 37** *¿Se debería prever en la recomendación que los mecanismos de solución de conflictos especializados y rápidos destinados a las víctimas de violencia de género, que se mencionan en la pregunta 22, deberían incluir:*
- a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia de género;*
 - b) procedimientos acelerados;*
 - c) el traslado de la carga probatoria;*
 - d) el acceso de los querellantes a asistencia y asesoramiento jurídicos, y*
 - e) guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país?*
- Otros (especificar).*

Gobiernos

Número total de respuestas: 77

Sí: 48

No: 5

Otras respuestas: 24

Comentarios

Australia: No apoya la formulación, porque invierte la carga de la prueba en las causas penales sobre violencia de género.

Austria: Se opone al apartado a). Sin embargo, considera que es conveniente crear conciencia sobre las cuestiones específicas relativas a dichos casos por medio de una formación apropiada.

Alemania, Arabia Saudita, Bangladesh, República de Corea, Egipto, Jordania, Nueva Zelandia, Omán, San Vicente y las Granadinas, Suecia, Uruguay: Se oponen al apartado c).

Bélgica: En el apartado a) se debería incluir a los tribunales, los fiscales y los agentes de policía con conocimientos especializados en materia de violencia de género y violencia doméstica; los apartados a), d) y e) son aplicables a la violencia doméstica, pero estas materias deberían incumbir a la responsabilidad de los gobiernos.

Chile: Se debería considerar la posibilidad de ampliar la titularidad de la acción de denuncia para incluir los casos de violencia y acoso.

Alemania, Arabia Saudita, Colombia, Jordania, Letonia, Omán, San Vicente y las Granadinas, Suecia: Se oponen al apartado a).

Finlandia: Sin embargo, los apartados a) y b) deberían matizarse con la inclusión de la expresión «según proceda».

Austria, Francia, Grecia: La inversión de la carga de la prueba se aplica en casos de violación del principio de la igualdad de trato, no en procedimientos penales.

India, Jamaica: También debería considerarse si sería apropiado celebrar audiencias a puerta cerrada.

Indonesia, Suiza, Zimbabwe: Los mecanismos de solución de conflictos deben definirse y adaptarse en función de las circunstancias nacionales.

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 6

No: 8

Otras respuestas: 11

Comentarios

BDA, BusinessNZ, CNCS, DA, EMCOZ, IV, TISK, WKÖ: Se oponen al apartado *c*).

BUSA, CNP, COPARMEX, OIE: Esto debería proponerse de una manera que mejor se adecúe a las estructuras jurídicas e institucionales nacionales.

EMCOZ: En el apartado *b*), en la versión inglesa del texto, el término «fast-track processes» quizás podría sustituirse por «expedited processes», ya que el calificativo «fast-track» tiene connotaciones que realzan la rapidez de resolución por encima de la importancia que tiene cada uno de los procedimientos de solución de conflictos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 175

Sí: 165

No: 1

Otras respuestas: 9

Comentarios

Respuesta conjunta: En el apartado *d*) se debería incluir el acceso a una asistencia y un asesoramiento jurídicos gratuitos.

CUT (Colombia): Se debería añadir la posibilidad de que terceros puedan presentar quejas.

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: Se deberían incluir sistemas de información gratuitos y seguros.

ISP: Se debería prever un sistema flexible de solución de conflictos concebido especialmente para la economía informal.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Una gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y algunas organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto. Sin embargo, varios gobiernos y las organizaciones de empleadores han señalado la necesidad de que esta propuesta se formule con flexibilidad, a fin de dejar un margen de decisión a los Estados Miembros.

Varios gobiernos y las organizaciones de empleadores se oponen a la inclusión de una referencia a los tribunales con personal especializado para tratar casos de violencia de género, y dos gobiernos no están de acuerdo con la inclusión de una referencia a los «procedimientos acelerados».

A la luz de las respuestas arriba examinadas, la Oficina aclara que el establecimiento de nuevos órganos judiciales no se considera necesario para disponer de tribunales dotados de los conocimientos pertinentes en materia de violencia de género. Esta cuestión podría solventarse con otras medidas, como la formación especializada del personal judicial.

Numerosos gobiernos han propuesto que se suprima la referencia a la inversión de la carga de la prueba, y dos gobiernos han propuesto que su aplicación quede restringida a los procedimientos no penales. La Oficina hace notar que la obligación de invertir la carga de la prueba figura en varios instrumentos de la OIT, como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). La Oficina

también hace notar que, como se señaló en el Informe V (1), algunos países han procedido en los últimos años a enmendar su legislación con el fin de establecer la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación y acoso.

En lo que respecta a la referencia a los trabajadores de la economía informal, la Oficina remite a la definición amplia de «trabajador» que figura en el punto 3, d), de las conclusiones propuestas.

En respuesta a la sugerencia según la cual, en la versión inglesa del texto, la referencia a «fast-track processes» debería entenderse como «expedited processes», la Oficina propone que en el punto 29, b), de las conclusiones propuestas el calificativo «fast-track» se sustituya por «expedited»; además, propone que se suprima la referencia a «rápidos» que figura en el párrafo introductorio del punto 29, a fin de evitar redundancias.

- Pregunta 38** *¿Se debería prever en la recomendación que el apoyo, los servicios y las vías de recurso y de reparación específicos para las víctimas de violencia de género, que se mencionan en la pregunta 22, deberían comprender:*
- a) una licencia para las víctimas de violencia doméstica;*
 - b) horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;*
 - c) apoyo a las víctimas para ayudarles a reincorporarse al mercado de trabajo;*
 - d) servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;*
 - e) servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*
 - f) servicios de urgencia;*
 - g) atención médica y tratamiento;*
 - h) centros de crisis (incluidos los centros de acogida), e*
 - i) unidades especiales de la policía para ayudar a las víctimas?*
- Otros (especificar).*

Gobiernos

Número total de respuestas: 78

Sí: 47

No: 12

Otras respuestas: 19

Comentarios

Australia, Canadá, Chipre, Estonia, Finlandia, Islandia, Nueva Zelandia, Noruega: La recomendación debería incluir opciones sometidas a la consideración de los Estados Miembros, pero no prescribir cláusulas. A fin de preservar la flexibilidad en diferentes circunstancias, se propone, por ejemplo, que en las disposiciones se utilice la expresión «podría incluir» en vez de «debería incluir». También se sugiere utilizar la expresión «medidas adecuadas, tales como».

Alemania, Arabia Saudita, Austria, Colombia, República de Corea, Egipto, Grecia, India, Omán, Tailandia: Se oponen al apartado a).

Cuba: Apartado a): Se debería tomar en cuenta la presentación de certificación médica emitida por las autoridades competentes. Apartado b): Se debería indicar en qué ocasiones hay afectaciones en el ámbito del trabajo. Apartado i): Se deberían incluir también unidades con personal especializado.

Alemania, Arabia Saudita, República de Corea, Egipto, Grecia, India, Omán, San Vicente y las Granadinas: Se oponen al apartado b).

Arabia Saudita, Colombia, Kuwait, Omán: Se oponen al apartado i).

Empleadores

Número total de respuestas: 25

Sí: 7

No: 9

Otras respuestas: 9

Comentarios

CNP, COPARMEX, OIE: No. Esto debería recomendarse de la manera que mejor se adecúe a las estructuras jurídicas e institucionales nacionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 168

No: 1

Otras respuestas: 8

Comentarios

FITH: En el apartado g), el tratamiento médico debería incluir la terapia y el apoyo psicológicos para la familia.

ISP: En el apartado a), después de la palabra «licencia» debería añadirse la palabra «pagada».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una minoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Numerosos gobiernos y organizaciones de empleadores han manifestado su preocupación en lo que respecta a la aplicación de esta propuesta y sostienen que su formulación debería entenderse como no prescriptiva. En algunas respuestas también se ha indicado que la capacidad para aplicar las medidas enumeradas difiere según el país, en función del contexto nacional respectivo. Varios gobiernos y varias organizaciones de empleadores se oponen a la inclusión de licencias y horarios de trabajo flexible para las víctimas de la violencia doméstica.

La Oficina aclara que esta disposición tiene por objeto proporcionar orientaciones no vinculantes basadas en buenas prácticas en los ámbitos del apoyo especializado, los servicios y las vías de recurso y de reparación mencionadas en la pregunta 22. La Oficina hace notar que el uso de expresiones como «podría incluir» o «tales como», cuya inclusión se ha sugerido en algunas respuestas, convierten las medidas propuestas en meros ejemplos, suprimiendo su carácter de recomendaciones, y desvirtúa la percepción de su importancia y eficacia.

En lo que respecta al rechazo de algunas de las medidas específicas propuestas en la pregunta 38, la Oficina aclara que dichas medidas provienen de leyes, convenios colectivos y políticas que ya se han aplicado exitosamente en algunos países. La Oficina ha tomado en consideración este rechazo, así como el apoyo de la mayoría de los gobiernos a la actual formulación del texto, y por lo tanto no sugiere cambios sustanciales en el punto 30 de las conclusiones propuestas; sólo propone que las disposiciones relacionadas con la violencia doméstica (en los apartados a) y b) de la pregunta 38) se trasladen al punto 31.

Con respecto al nuevo punto 31, la Oficina remite al lector a sus comentarios relativos a las preguntas 22 y 29.

Pregunta 39 *¿Se debería prever en la recomendación que los autores de actos de violencia y acoso deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas adecuadas para evitar la reincidencia y facilitar la reincorporación de estas personas en el mundo del trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 80

Sí: 71

No: 8

Otras respuestas: 1

Comentarios

Australia, México: La recomendación debería disponer que el apoyo sea prestado por especialistas debidamente formados y calificados.

Cuba: Las instituciones de salud y otras entidades especializadas deberían prever medidas adecuadas. En estas situaciones se deberían distinguir las responsabilidades del empleador.

Portugal: También debería plantearse claramente que las medidas de rehabilitación y acompañamiento psicológico no eximen a los autores de los actos de violencia y acoso de su responsabilidad ni en lo civil ni en lo penal.

Empleadores

Número total de respuestas: 26

Sí: 14

No: 7

Otras respuestas: 5

Comentarios

OIE, KEF, OEB: Esto debería recomendarse de la manera que mejor se adecúe a las estructuras jurídicas e institucionales nacionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 173

No: 2

Otras respuestas: 3

Comentarios

AEFIP, APOC, UEJN: Con la asistencia y el monitoreo del sindicato.

CATP, CGTP: La prestación de asistencia a los autores de actos de violencia y acoso es indispensable para facilitar su reincorporación al mundo del trabajo. Aun así, es importante evaluar la magnitud del daño que han causado, pues hay casos en que se justifica el despido de los autores de los actos de violencia y acoso.

CGTG, CONUSI, CTRP: Esto no debería eximir a los autores de actos de violencia y acoso de la sanción que les corresponde de acuerdo a la ley.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo en que la recomendación debería disponer que los autores de actos de violencia y acoso deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas adecuadas. Varios gobiernos están de acuerdo en que esta disposición debería quedar sujeta a ciertas condiciones.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que en el punto 32 de las conclusiones propuestas la expresión «otras medidas adecuadas» se sustituya por «otras medidas, según proceda», a fin de indicar que, en función de las circunstancias, no todas las medidas serán apropiadas. Además, la Oficina propone que en este mismo punto 32, después de las palabras «violencia y acoso», se añada la expresión «en el mundo del trabajo».

Pregunta 40 *¿Se debería prever en la recomendación que los inspectores del trabajo deberían tener por mandato luchar contra la violencia y el acoso y estar facultados para dictar:*

- a) órdenes provisionales por incumplimiento en casos de violencia y acoso, y*
- b) órdenes de interrupción de la actividad laboral en casos de violencia y acoso o de peligro inminente y grave de violencia y acoso?*

Otros (especificar).

Gobiernos

Número total de respuestas: 80

Sí: 54

No: 16

Otras respuestas: 10

Comentarios

República Checa, Dinamarca, Jamaica, Nueva Zelandia: Estas son tareas que incumben a la policía, y no a los inspectores del trabajo.

Guatemala, Portugal: En cumplimiento a lo preceptuado en los Convenios núms. 81 y 129.

México, Suecia: Este mandato debe ser compatible con el sistema jurídico y la práctica nacionales.

Suiza, Trinidad y Tabago: Las facultades descritas en la pregunta que antecede deberían conferirse al tribunal competente, y no a los inspectores del trabajo.

Zimbabwe: Los inspectores del trabajo deberían estar habilitados para remitir las materias complejas a los tribunales penales y los servicios especializados en los casos en que el problema rebase el ámbito de sus competencias.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 6

No: 13

Otras respuestas: 5

Comentarios

BUSA, OIE: Sí, en lo que atañe a la violencia y el acoso laborales.

EFP, GEA, TISK: Esta cuestión es de la incumbencia de los tribunales laborales u otros tribunales apropiados en los que los inspectores del trabajo pueden presentar quejas.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 167

No: 1

Otras respuestas: 9

Comentarios

Respuesta conjunta: Sí. El mandato que los inspectores del trabajo tienen con respecto a confrontar la cuestión de la violencia y el acoso se debería reconocer también en el convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una minoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto, si bien varias organizaciones de empleadores han indicado que respaldarían su inclusión sólo si se aplica con relación a la violencia y el acoso laborales.

Algunos gobiernos han manifestado que la violencia y algunas formas de acoso son actos criminales y que, por lo tanto, deberían ser objeto de investigaciones policiales, y no de inspecciones del trabajo.

La Oficina hace notar que, si bien algunas formas de violencia y acoso pueden ser consideradas como criminales (véanse los comentarios de la Oficina relativos a las preguntas 9 y 26), los esfuerzos por contrarrestarlas únicamente a través de las investigaciones policiales y de los procedimientos penales pudieran no ser suficientes. La Oficina hace hincapié en que esas facultades de los inspectores del trabajo (que se abordan en la pregunta 40) ya han sido previstas en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

Tras tomar nota de que la gran mayoría de las organizaciones de trabajadores han propuesto que el mandato de los inspectores del trabajo para dictar órdenes, incluso provisionales, se mencione en el convenio propuesto, y luego de observar que el Convenio núm. 81, que ha recibido un número de ratificaciones elevado, incluye la facultad de los inspectores del trabajo para ordenar o hacer ordenar, la Oficina propone que esta disposición se traslade a las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio, en el punto 13, g). Para mejorar la congruencia con el Convenio núm. 81, la Oficina propone que el texto se modifique con la inclusión de las palabras «dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata», en sustitución de la frase «dictar ... órdenes provisionales». Para responder a la preocupación planteada por algunos gobiernos, según los cuales habría que matizar la frase «dictar órdenes ... que impongan la interrupción de la actividad laboral», limitando su aplicación a las situaciones en que la vida y la salud son amenazadas, la Oficina propone que el punto 13, g), se modifique según la formulación del Convenio núm. 81, con la introducción al final del apartado de la frase «en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores».

Pregunta 41 *¿Se debería prever en la recomendación que los inspectores del trabajo deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y combatir la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género, y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores?
Otros (especificar).*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 73

No: 4

Otras respuestas: 6

Comentarios

Argentina: Además, se debería incorporar a profesionales femeninos para asegurar la detección y atención de la violencia de género.

Bélgica, Ghana, Indonesia, Malí: La formación debería extenderse a otras autoridades afines.

Ecuador: Es necesario que los inspectores conozcan sobre temáticas orientadas a grupos poblacionales, grupos específicos, como los colectivos LGBTI.

Alemania, India, Islandia, México, Noruega: Sí, de conformidad con las prácticas administrativas nacionales en materia de formación de los inspectores.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 13

No: 7

Otras respuestas: 2

Comentarios

COPARMEX: Se debería impartir capacitación sobre los procedimientos de inspección.

SLEF: Los inspectores del trabajo también deberían poder recurrir al apoyo de otros profesionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 175

No: 1

Otras respuestas: 2

Comentarios

Respuesta conjunta: Sí. Dicha formación debería incluir la adquisición de las destrezas necesarias para identificar y contrarrestar los efectos de las formas de discriminación múltiples y de su intersección.

CLC: Debería haber inspectores del trabajo para intervenir en todos los sectores.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Una gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo en que la recomendación propuesta debería disponer que los inspectores del trabajo deberían recibir una formación que tenga en cuenta la perspectiva de género con miras a identificar y contrarrestar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género, y la discriminación contra determinados grupos.

En respuesta a algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores que han indicado que la formación no debería limitarse a las cuestiones de género, la Oficina hace notar que la frase «que tenga en cuenta la perspectiva de género» se refiere a la forma en que ha de impartirse la formación, pero que la formación misma se centra en «los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género, y la discriminación ejercida contra determinados grupos».

A la luz de las respuestas de varios gobiernos, la Oficina propone que se modifique la formulación del punto 33 de las conclusiones propuestas a fin de incluir la formación necesaria para otras autoridades competentes. También propone que el término «determinados grupos» se amplíe a «determinados grupos de trabajadores».

Pregunta 42 *¿Se debería prever en la recomendación que el mandato de las instancias nacionales encargadas de cuestiones de seguridad y salud en el trabajo o de igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería englobar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 81

Sí: 70

No: 5

Otras respuestas: 6

Comentarios

Canadá: Además, las herramientas de análisis con perspectiva de género y de análisis interseccional deberían incorporarse a las actividades de estas instancias, a fin de asegurar que se formulen medidas y respuestas apropiadas y adecuadas a las circunstancias.

Ecuador: Se debería incluir un manual en el que se encuentren especificaciones acerca de la prevención, el manejo, la intervención y la reinserción de las personas víctimas de la violencia de género.

México, Portugal, Reino Unido, Zimbabwe: Se deberían preservar la legislación y la práctica nacionales.

Empleadores

Número total de respuestas: 21

Sí: 15

No: 4

Otras respuestas: 2

Comentarios

BUSA, OIE: Según proceda, en consonancia con la legislación y la práctica nacionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 174

No: 0

Otras respuestas: 4

Comentarios

AFL-CIO: También se debería incluir que los Estados Miembros deberían velar por que estas agencias reciban un volumen de financiación adecuado para abordar el tema.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

Con respecto a las observaciones formuladas por cinco gobiernos y tres organizaciones de empleadores acerca de la necesidad de salvaguardar la legislación y la práctica nacionales, la Oficina recuerda que una recomendación no conlleva obligaciones sustantivas y se organiza sobre la base de que los Estados la aplicarán según estimen conveniente, en función de sus propias circunstancias.

En aras de la claridad del texto, se propone que, en el punto 34 de las conclusiones propuestas, la forma verbal «contemple» se sustituya por la forma verbal «debería abarcar».

Pregunta 43 *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos desglosados por sexo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia de género?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 82

Sí: 79

No: 1

Otras respuestas: 2

Comentarios

Argentina: Se debería prever la creación de un observatorio nacional que pueda contar con datos estadísticos que permitan elaborar políticas públicas destinadas a la prevención y la erradicación de la violencia laboral.

Bulgaria: Los datos estadísticos deberían desglosarse por género y por sector económico.

Canadá: Las estadísticas deberían desglosarse según criterios distintos de la distinción binaria hombres/mujeres utilizada habitualmente; deberían incluirse otras opciones que admitan un tercer criterio (es decir, no binarias).

Canadá, Ecuador, Estonia, Ghana, Guatemala, Israel, Perú, Portugal, Reino Unido, Zimbabwe: Se deberían formular políticas públicas y medir su eficacia, facilitar las intervenciones y la planificación de los servicios, y fomentar la sensibilización.

Malta, Portugal: Existe la necesidad de llevar a cabo investigaciones cualitativas, además de la compilación de datos y su publicación.

Perú: Deberían incorporarse otras variables, como, por ejemplo, la discapacidad y la pertenencia étnica.

España: Es importante desglosar los datos también por nacionalidad y/o país de origen.

Turquía: Sería útil construir una base de datos común sobre el tema.

Ucrania: Los datos deberían desglosarse también por tipo de trabajo.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 13

No: 3

Otras respuestas: 6

Comentarios

ACCI: Esta disposición debería suprimirse, a menos que una proporción substancial de los Estados Miembros de la OIT sean capaces de compilar tales datos y de cumplir el requisito en cuestión.

BusinessNZ: La inclusión de un requisito sobre la recopilación de este tipo de material estadístico haría recaer un considerable peso sobre los hombros de los empleadores, y no tendría necesariamente ningún efecto en la prevalencia del acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 176

Sí: 172

No: 1

Otras respuestas: 3

Comentarios

Respuesta conjunta: Sí. Aunque los datos sobre la prevalencia de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo son necesarios para fundamentar la legislación y las políticas, no suelen ser recopilados y, cuando lo son, no se desglosan por sexo.

ABPSA, CLC, ISP: Se debería utilizar el término «desglosados por género», en vez de «desglosados por sexo», ya que esa terminología inclusiva permitiría abarcar a las personas transgénero o no conformes con el género.

ACTU, TUC (Reino Unido): Los Miembros deberían alentar a los empleadores a que publiquen sus análisis del riesgo de violencia laboral en todos los eslabones de la cadena de valor y de las medidas preventivas que han adoptado en virtud de su obligación de diligencia debida.

CUT (Brasil), CGT (Colombia), CTM, FESITUN: Asimismo, los Miembros deberían recopilar datos sobre la discapacidad, también desglosados por identidad de género, origen, raza, etc.

SEWA: Para recopilar datos en la economía informal se necesita una metodología diferente.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Casi todos los gobiernos y organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan el texto propuesto.

Tras tomar nota de las numerosas respuestas en que se sugería la inclusión de otros criterios de desglose, y teniendo en cuenta que los Estados Miembros tienen diferentes capacidades en lo que atañe a recursos e infraestructura, la Oficina propone que el punto 35 de las conclusiones propuestas se modifique en el sentido de prever que los datos se desglosen también por la forma de la violencia y el acoso (como la violencia de género) y por sector de actividad económica, así como con respecto a los grupos particulares de trabajadores que se mencionan en el punto 10.

D. Apoyo y orientaciones a nivel nacional

Pregunta 44 *¿Se debería prever en la recomendación que las políticas nacionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo, a la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, así como a la violencia de género y a la violencia contra las mujeres deberían englobar la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 82

Sí: 72

No: 5

Otras respuestas: 5

Comentarios

Alemania: Únicamente en el caso de los peligros que quedan comprendidos en la esfera de influencia del empleador.

Perú: Esta lucha se debería señalar desde un enfoque interseccional, tomando en cuenta la especial desprotección que enfrentan aquellas personas que incorporan otras variables como discapacidad, pertenencia al colectivo LGTBI, etc. La violencia y el acoso en el mundo laboral deberían abordarse desde un enfoque de género en las relaciones de trabajo.

Singapur: Los Estados Miembros deberían disponer de flexibilidad para decidir qué políticas deberían afrontar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de acuerdo con las circunstancias nacionales.

Empleadores

Número total de respuestas: 22

Sí: 11

No: 6

Otras respuestas: 5

Comentarios

BUSA, OIE: Esto debería enfocarse globalmente, en vez de detallarse en cada tipo de instrumento legislativo.

BusinessNZ, DA: No se debería incluir una referencia a la violencia de género.

CEOE: La igualdad y la no discriminación parecen constituir un mejor ámbito para intensificar la sensibilización sobre este tipo de conductas.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 173

No: 3

Otras respuestas: 1

Comentarios

AEFIP, APOC, UEJN: Se debería incluir un capítulo sobre la violencia contra sectores específicos.

CNTG: En las políticas se debería incluir a los trabajadores de la economía informal.

KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Después del término «mundo del trabajo» se debería añadir «y en la comunidad».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo en que las políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, con inclusión de la igualdad de género, y violencia de género, con inclusión de la violencia contra las mujeres, deberían abordar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Tras tomar nota de que la necesidad de asegurar la coherencia con las leyes y políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre igualdad y no discriminación se ha señalado en distintos lugares de las conclusiones propuestas, y luego de recordar en particular los puntos 10, 14 y 17 y de considerar que la violencia de género es un componente integral de la definición de «la violencia y el acoso» en el punto 3, a), la Oficina no propone la inclusión de ningún punto específico relativo a la pregunta 44.

Pregunta 45

¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

- a) programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan el riesgo de violencia y acoso, como las relaciones de poder desequilibradas, las normas de género, culturales y sociales negativas y la discriminación;*
- b) directrices y formación que integren las consideraciones de género, por una parte, para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso y, por otra parte, para ayudar a los empleadores a prevenir y combatir la violencia y el acoso;*
- c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas, políticas y herramientas de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, de alcance general o sectorial, para todas las formas de violencia y acoso, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores que están expuestos de manera desproporcionada;*
- d) campañas de sensibilización que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, y en particular la violencia de género, son inaceptables y combatan las actitudes discriminatorias y la estigmatización de los querellantes y de las víctimas;*
- e) planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo;*
- f) programas y material de formación destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia de género, sus causas y factores de riesgo subyacentes, y*
- g) campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 83

Sí: 77

No: 2

Otras respuestas: 4

Comentarios

Alemania, Australia, Nueva Zelandia, Senegal: La recomendación debería incluir opciones que se sometan a la consideración de los Estados Miembros, y no prescribir las acciones que pueden adoptarse.

Austria: El apartado *f)* no debería referirse específicamente a la violencia de género.

Bélgica: En el apartado *a)*, sería útil que se añadieran, entre los principales factores de riesgo, el estrés laboral y mala gestión de las situaciones de conflicto. Los apartados *b)*, *e)* y *f)* no deberían limitarse a las cuestiones de género, sino que deberían abordar el problema general de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Todos estos elementos son también importantes en lo que atañe a la violencia doméstica.

Canadá: Además de utilizarse en una campaña de sensibilización, los materiales de formación destinados tanto a los empleadores como a los trabajadores podrían ayudar a fomentar un cambio cultural en los lugares de trabajo. Entre los programas de formación se podría incluir la capacitación sobre prácticas de información respetuosa/confidencial sobre los casos de violencia en el lugar de trabajo.

Francia, México: La lucha contra las situaciones de violencia y acoso en el trabajo implica la creación de una serie de medidas preventivas, acordes con la situación de cada Estado Miembro.

Alemania, Portugal: Los programas citados deberían tener en cuenta todas las formas de discriminación.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 16

No: 3

Otras respuestas: 5

Comentarios

BusinessNZ, CNP: Cada Estado Miembro debería tener libertad para determinar qué tipo de campañas, programas, formación y otras actividades necesita.

Trabajadores

Número total de respuestas: 176

Sí: 167

No: 0

Otras respuestas: 9

Comentarios

Respuesta conjunta: Con respecto al apartado *b)*, esta consideración es importante no sólo en cuanto a la ayuda y las orientaciones, sino también particularmente en lo que concierne al control del cumplimiento y el acceso a la justicia. Los inspectores del trabajo, jueces y otras personas que participan en el control del cumplimiento y la administración de la justicia rara vez reciben formación sobre la forma de identificar los riesgos de que se produzcan actos de violencia o acoso. Esto reviste un interés especial en el ámbito de la violencia de género, donde es frecuente que quienes se encargan del control del cumplimiento de los medios de protección contra tales conductas tienen a menudo carencias en cuanto a los conocimientos, la experiencia o la sensibilidad que se necesitan en estos casos.

AEFIP, APOC, UEJN: Se deberían incluir herramientas de mediación para la alerta y prevención de violencia laboral a través de los convenios colectivos de trabajo.

CCOO, FPRK, GTPCWU: Con respecto al apartado *b)*, es importante que se garanticen el acceso a la justicia y la aplicación de las normas. Se necesita mejorar la evaluación de riesgos.

CGTG: Las campañas de sensibilización a que se refiere el apartado *d)* deberían realizarse en los diferentes idiomas que se hablan en el país.

FFW: En el apartado *b)* se debería incluir a los fiscales.

TUC (Reino Unido): Con respecto al apartado *b)*, se deberían prever recursos suficientes para la administración de la justicia.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La gran mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de organizaciones de empleadores están de acuerdo con el texto propuesto.

La Oficina ha tomado nota de las sugerencias formuladas por varias organizaciones de trabajadores que desean que se incluyan explícitamente algunas modificaciones en la formulación propuesta.

A la luz de las respuestas recibidas, y con el objeto de asegurar la integridad de las consideraciones, la Oficina propone que en la lista de funcionarios públicos contenida en el punto 36, b) se incluya a los «fiscales», y también que se añada una referencia a los trabajadores y sus organizaciones. Con respecto al punto 36, d), la Oficina propone que se añada que las campañas de sensibilización deberían realizarse en los diferentes idiomas hablados en el país de que se trate, con inclusión de los idiomas que hablen los trabajadores migrantes residentes en el país, y que se incluya una referencia a los testigos y lanzadores de alerta, en consonancia con el punto 13, b), iv). También se ha propuesto que se añada una referencia a la formación profesional en el punto 36, e). Otros cambios se han propuesto en el punto 36, a) a fin de armonizarlo con la formulación del punto 24 (véase el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 33).

Pregunta 46 *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones a fin de que puedan prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, en la economía informal?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 79

Sí: 59

No: 9

Otras respuestas: 11

Comentarios

Bulgaria: Los Miembros deberían esforzarse por reducir al mínimo el número de personas empleadas en la economía informal.

Chad, Chipre: Esto debería hacerse impulsando al mismo tiempo la aceleración del proceso de transición de la economía informal a la economía formal.

Grecia, México: Esto debería ser congruente con el texto de la Recomendación núm. 204.

Islandia, Noruega: La prioridad debería ser la transición a la economía formal.

San Vicente y las Granadinas: La mayoría de las economías en desarrollo podrían carecer de los recursos adecuados para proporcionar la asistencia que los trabajadores de la economía informal necesiten al respecto.

Seychelles, Uruguay: Se debería establecer un mecanismo claro de regulación de la economía informal. También debería promoverse la formalización de dichos trabajadores.

Empleadores

Número total de respuestas: 24

Sí: 16

No: 5

Otras respuestas: 3

Comentarios

BUSA, CNP, OIE: Esto debería hacerse cuando fuera posible.

COPARMEX, OEB: Los Miembros deberían focalizarse en promover la transición de todos los trabajadores de la economía informal a la economía formal.

Trabajadores

Número total de respuestas: 177

Sí: 173

No: 1

Otras respuestas: 3

Comentarios

Respuesta conjunta: Esto sería congruente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), en la que se preconiza la adopción de un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal tomando en consideración, entre otros factores, la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo. En dichas estrategias integradas se debería combinar una amplia variedad de ámbitos de política con el fin de realizar la transición a la economía formal, como, por ejemplo, la mejora de los marcos jurídicos nacionales, el reforzamiento de la seguridad y la salud en el trabajo y de los servicios de inspección del trabajo, la organización de los trabajadores de la economía informal y la extensión de la cobertura de la protección social.

CONUSI, CTM: En español, el texto debería decir «trabajadores en la economía informal» en vez de «trabajadores de la economía informal».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con el texto propuesto.

En respuesta a la observación formulada por varios gobiernos en el sentido de que esta disposición debería ser congruente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Oficina toma nota de que, según la respuesta conjunta de las organizaciones de trabajadores, en su forma actual la cláusula es compatible con el párrafo 11, f), de la Recomendación núm. 204, que preconiza la adopción de un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal abordando, entre otros aspectos, «la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo».

En aras de una mayor claridad, la Oficina propone que en el punto 37 de las conclusiones propuestas se añada el texto siguiente: «Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal...». Dado que la definición de «violencia y acoso» contenida en el punto 3, a), de las conclusiones propuestas incluye específicamente la violencia de género, la Oficina propone que se suprima esta referencia en el punto 37.

VI. Problemas particulares

Pregunta 47 *¿Presentan la legislación o la práctica nacionales particularidades que pudieran plantear dificultades en la aplicación concreta del instrumento o de los instrumentos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 23

No: 50

Otras respuestas: 11

Comentarios

Bahrein, República de Corea, Filipinas, México, Perú, Zimbabwe: Es necesario modificar la legislación nacional.

Camerún, Malí: Sí. El trato que se da actualmente en la legislación y en la práctica a las personas LGBTI.

Canadá: En este país, la repartición constitucional de poderes entre el Gobierno Federal y los gobiernos provinciales y territoriales plantea ciertas dificultades.

Islas Cook: Sí. La falta de recursos y de capacidades.

Costa Rica: En la República de Costa Rica, el parque empresarial está compuesto mayoritariamente por micro, pequeñas y medianas empresas. Lo anterior podría representar una situación particular para que las empresas cumplan con todas las disposiciones que prevé la iniciativa en cuestión.

Grecia: Sí, en particular por lo que se refiere a las trabajadoras y trabajadores domésticos, debido a las restricciones de acceso a sus lugares de trabajo con que tropiezan los servicios de inspección del trabajo.

Arabia Saudita, Jamaica, Seychelles, Túnez: Sí. Algunas creencias y comportamientos culturales tradicionales y normas arraigadas plantean dificultades para la aplicación práctica del instrumento o instrumentos que se adopten.

Empleadores

Número total de respuestas: 27

Sí: 8

No: 17

Otras respuestas: 2

Comentarios

ACCI: Sí. La dotación inadecuada de recursos para los servicios de policía y el sistema judicial.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 67

No: 89

Otras respuestas: 22

Comentarios

BNS, CASC, CAT, CNTD, CNUS, CROC, CTV, FKTU, JTUC-RENGO, MTUC, UNTA: Será necesario llevar a cabo reformas legislativas.

CAT, CGT-FO, CUT (Brasil), CUT (Colombia): Sí. La falta de control del cumplimiento.

CATP, CGTP, CITUB, CLTM, CNTS Senegal, CTC (Colombia), FPPMSPU, GTUC, HMS, NOTU, TUC (Reino Unido): No se aplican las leyes o los convenios.

CATP, CGTP, KSBSI, USW: Existen prejuicios sociales y culturales.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Muchos gobiernos y organizaciones de trabajadores y una organización de empleadores expresaron preocupación en cuanto a que iba a ser necesario adoptar leyes o enmendar la legislación para ponerse en conformidad con las disposiciones del instrumento o instrumentos propuestos en su forma actual. Un gobierno y numerosas organizaciones de trabajadores indicaron que la falta de control del cumplimiento y aplicación de la legislación nacional o internacional podría plantear dificultades.

Algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que las normas culturales y sociales relativas a las mujeres y a otros grupos podrían plantear dificultades para la aplicación práctica del instrumento o los instrumentos, y dos organizaciones de trabajadores se refirieron a sistemas religiosos, tradicionales o alternativos de solución de conflictos cuyas prácticas podrían estar en contradicción con las disposiciones del nuevo instrumento o los nuevos instrumentos propuestos.

Pregunta 48 *(Para los Estados federales solamente.) De adoptarse un instrumento o varios instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 12

Sólo con respecto a la acción federal: 2

Otras respuestas: 10

COMENTARIO DE LA OFICINA

Se recibieron 12 respuestas a esta pregunta, lo que se explica porque no todos los Estados tienen una estructura federal. En sus respuestas, dos de los Estados Miembros señalaron que estaban de acuerdo en que el tema podría ser objeto de medidas de carácter federal (Argentina y México), mientras que otros cinco Estados Miembros indicaron que sería apropiado que la cuestión fuera objeto a la vez de medidas de ámbito federal y de medidas adoptadas por las entidades constitutivas

de la federación de que se tratase. Estas entidades constitutivas son las provincias y territorios de Canadá, las comunidades (*communautés*) de Bélgica, los estados de Austria, los estados y territorios de Australia, y las regiones y cantones de Suiza.

En Alemania, las actividades en el ámbito de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y la formación y sensibilización entre los funcionarios del sistema judicial y otros grupos profesionales serían temas apropiados para impulsar iniciativas en los *Länder* (estados federados).

Pregunta 49 *¿Existen a este respecto otras dificultades o cuestiones pertinentes que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría tomar en consideración a la hora de redactar el instrumento o los instrumentos?
En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 84

Sí: 29

No: 55

Otras respuestas: 0

Comentarios

Bélgica: Se debería hacer más hincapié en la función de la cadena de mando en la prevención y gestión de los actos de violencia (seguimiento, detección, intervención temprana, entrega de información a los trabajadores sobre la posición de la empresa en cuanto a los comportamientos esperados).

Colombia: Deberían incluirse las siguientes cuestiones: los actos discriminatorios en cuanto formas de violencia, como los actos de segregación salarial, la prohibición del despido por motivo de embarazo o por hacer uso de la licencia de maternidad, y la discriminación en el despido sobre la base del estado civil; la promoción de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; y el establecimiento, en particular, de vías de recurso y de reparación simbólica que generen efectos positivos en todo el entorno familiar, laboral y social.

Colombia, Ecuador: Se debe brindar protección especial a las mujeres en estado de gestación y a las mujeres que cuidan de familiares.

República Checa: Podría ser útil estudiar el tema en el contexto de otras cuestiones conexas (como la explotación de los trabajadores, la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres, y la discriminación directa e indirecta), ya que las medidas previstas en algunos campos pueden también ser válidos para otros.

Francia: Se podría añadir una cláusula relativa a los efectos de la digitalización en el mundo del trabajo.

Islandia, Noruega: Los convenios/protocolos adoptados en los últimos años por la OIT han recibido un número bastante bajo de ratificaciones. Esto debería tenerse en cuenta cuando se decida cuál será la forma del instrumento o los instrumentos, a fin de preservar la legitimidad y la eficacia del sistema normativo.

República Islámica del Irán: Se deberían definir algunos criterios para la evaluación y medición de los indicadores de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, cuestiones que no se abordaron en este cuestionario y que es necesario desarrollar.

Malta: La cuestión de la financiación de las actividades de aplicación.

México: En el instrumento se debería considerar la inclusión de una referencia a la sanción de los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, o que impidan el acceso al

disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia y acoso en el trabajo.

Paraguay: Es importante precisar en el idioma español que el término «trabajadores» incluye a las trabajadoras.

Seychelles: Se deberían formular recomendaciones específicas, por ejemplo sobre las prácticas gerenciales, y se debería promover una cultura inclusiva en el lugar de trabajo fomentando un entorno de profesionalismo, comunicación franca y solución temprana de los conflictos.

España: Se debería actualizar y hacer más extensiva la definición de «centro de trabajo» (lugar de trabajo), habida cuenta de la aparición de nuevas formas de prestación laboral, como el teletrabajo, que pueden dar cabida a situaciones como el ciberacoso.

Suecia: En el contexto europeo también existen regulaciones, las cuales deberían tomarse en consideración cuando se redacten instrumentos.

Ucrania: La violencia doméstica. (La violencia doméstica es un componente de las relaciones laborales y los convenios colectivos, en la medida en que afecta gravemente la capacidad para trabajar, la productividad y el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores y las trabajadoras.)

Reino Unido: Se podría considerar la inclusión en el instrumento de incentivos a las buenas prácticas en todos los eslabones de las cadenas mundiales de suministro, y para la reducción del riesgo de violencia y acoso.

Empleadores

Número total de respuestas: 27

Sí: 10

No: 17

Otras respuestas: 0

Comentarios

ACCI: La violencia que se ejerce contra los trabajadores que no toman parte en las huelgas, o los que optan por no afiliarse a las organizaciones de trabajadores o no participar en acciones reivindicativas; la violencia contra los inspectores.

BUSA, OIE: En las propuestas se han considerado inadecuadamente los diferentes contextos y estructuras institucionales nacionales. Además, en la formulación de las recomendaciones también se han enfocado de forma inadecuada, al parecer, las nuevas metodologías y el mundo del trabajo futuro.

Trabajadores

Número total de respuestas: 178

Sí: 63

No: 113

Otras respuestas: 2

Comentarios

BAK: El equilibrio entre la carga de trabajo y la dotación de personal.

BAK, UNT: Se debería establecer un presupuesto suficiente para prevenir, combatir y eliminar la violencia y el acoso.

CGIL, CGT, CTM: Se debería asegurar la estabilidad laboral, es decir, el empleo de las víctimas.

CIAWU, FITH, UNTA: Se debería mencionar de forma específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, según proceda.

CTAA, MTUC: La confidencialidad con respecto a la identidad de las víctimas.

CTC (Colombia), CUT (Colombia): La protección contra toda forma de violencia y acoso en el ejercicio del derecho de libertad sindical, y la inclusión de los trabajadores de la economía informal y de los trabajadores y las trabajadoras del sexo.

UITA: La necesidad de que los lugares de trabajo sean más seguros para las mujeres y los trabajadores LGBTI, incluso mediante la instalación de servicios higiénicos seguros y neutros en cuanto al género y el suministro de ropa de trabajo apropiada.

TUC (Reino Unido): Se debería añadir una referencia al Convenio de Estambul.

UNT: Se deberían prever sanciones económicas y la suspensión de actividades de los empleadores que toleren la violencia y el acoso.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En numerosas respuestas se propuso la inclusión de nuevos términos que deberían definirse en el instrumento o los instrumentos, con inclusión de comportamientos que constituyen formas de violencia y acoso y del papel que pueden desempeñar los terceros en su prevención. Dos organizaciones de trabajadores han propuesto que se incluya expresamente a los trabajadores y trabajadoras del sexo, y dos gobiernos han propuesto que se incluya una mención específica de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares. Además, dos gobiernos subrayaron la necesidad de considerar la influencia que las nuevas tecnologías ejercen en el mundo del trabajo.

En lo que respecta a la inclusión en el instrumento o los instrumentos de definiciones adicionales de comportamientos que constituyen formas de violencia y acoso, la Oficina remite al lector a sus comentarios relativos a las preguntas 9 y 13 y al punto 3 de las conclusiones propuestas. En lo que respecta a la cuestión de los terceros, la Oficina lo remite al punto 5 de las conclusiones propuestas. Por otra parte, la Oficina aclara que los trabajadores y trabajadoras del sexo están comprendidos en la definición de «trabajador» contenida en el punto 3, *d*), de las conclusiones propuestas, y que la consideración de la influencia de las nuevas tecnologías se ha mencionado en el punto 4, *e*), en el que se alude a las comunicaciones relacionadas con el trabajo que se realizan por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

A la luz de los comentarios recibidos, la Oficina propone que en el punto 10, b), de las conclusiones propuestas se añadan las palabras «las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares», y remite al lector a su comentario relativo a la pregunta 17.

Una organización de trabajadores ha puesto de relieve la necesidad de asegurar que las vías de recurso y de reparación para las víctimas de situaciones de violencia y acoso no den lugar a otros daños para estas víctimas (distintos de la renuncia a su empleo o del traslado a otro puesto de trabajo u otra localidad). Al respecto, un gobierno destaca la importancia de que las víctimas se reincorporen al trabajo. La Oficina señala el comentario relativo a la pregunta 35 y la modificación consiguiente del punto 27 de las conclusiones propuestas.

En lo que respecta a la preocupación expresada por numerosas organizaciones de empleadores acerca de la imposibilidad de ejercer un control y prevenir los actos de violencia y acoso, la Oficina hace notar que esta cuestión se aborda en las observaciones generales al inicio del presente informe.

CONCLUSIONES PROPUESTAS

Las conclusiones que se proponen a continuación se han preparado sobre la base de las respuestas recibidas, que se resumen y comentan en el presente Informe. Se han redactado de la manera habitual y tienen por objeto servir de base para la discusión del quinto punto del orden del día de la 107.^a reunión (junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

A. FORMA DE LOS INSTRUMENTOS

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
2. Estas normas deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación.

B. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. A efectos de estas normas:
 - a) el término «violencia y acoso» debería entenderse como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto o consecuencia causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia de género;
 - b) el término «violencia de género» debería entenderse como la violencia y acoso que se dirige contra una persona en razón de su sexo o género o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado;
 - c) el término «empleador» debería designar a toda persona o entidad que contrata directa o indirectamente a trabajadores;
 - d) el término «trabajador» debería designar a las personas que se desempeñan en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, con inclusión de:
 - i) las personas que ejercen cualquier tipo de empleo u ocupación, cualquiera que sea su situación contractual;
 - ii) las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices;
 - iii) los trabajadores despedidos o suspendidos;
 - iv) los voluntarios;
 - v) las personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo.
4. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberían abarcar situaciones que ocurren:
 - a) en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y los espacios privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) en lugares en que el trabajador cobra, descansa o come;
- c) en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- d) en los desplazamientos o viajes por motivos profesionales así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, y
- e) en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

5. Las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores, trabajadores o terceros, como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes o el público.

C. CONCLUSIONES PROPUESTAS CON MIRAS A LA ADOPCIÓN DE UN CONVENIO

6. El convenio debería incluir un preámbulo con el tenor siguiente:

- a) recordando que la Declaración de Filadelfia 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;
- b) reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- d) reconociendo el derecho de toda persona de desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género;
- e) recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- f) reconociendo que la violencia y el acoso afectan a la salud psicológica, física y sexual de los trabajadores, a su dignidad, a su familia y a su entorno social;
- g) reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional;
- h) considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a las relaciones de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la reputación de las empresas y a la productividad;
- i) reconociendo que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta la perspectiva de género y aborde las causas y los factores de riesgo subyacentes, entre ellos los estereotipos de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y

- j) reconociendo que 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, y que el mundo del trabajo y sus instituciones pueden contribuir a acabar con la violencia doméstica.

7. Todo Miembro que ratifique el convenio debería reconocer el derecho de toda persona a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que comprenda:

- a) la prohibición por ley de todas las formas de violencia y acoso;
- b) la inclusión de la cuestión de la violencia y el acoso en las políticas aplicables;
- c) la adopción de una estrategia global de prevención de la violencia y el acoso;
- d) el establecimiento de mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento;
- e) el acceso a vías de recurso y de reparación y la prestación de apoyo a las víctimas;
- f) el establecimiento de sanciones, y
- g) la elaboración de herramientas y orientaciones y el desarrollo de la educación y la formación.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

8. Con objeto de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro debería respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

9. Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que prohíba todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y, en particular, todas las formas de violencia de género.

10. Todo Miembro debería adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación para todos los trabajadores, incluidas las mujeres trabajadoras, así como aquellos trabajadores que pertenecen a uno o más grupos expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso, entre otros:

- a) los trabajadores jóvenes y de edad;
- b) las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares;
- c) los trabajadores con discapacidad;
- d) los trabajadores que viven con el VIH;
- e) los trabajadores migrantes;
- f) los trabajadores de pueblos indígenas y tribales;
- g) los trabajadores que son miembros de minorías étnicas o religiosas;
- h) los trabajadores afectados por el sistema de castas, e
- i) los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.

Medidas de prevención

11. Todo Miembro debería adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) identificar, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- b) adoptar medidas para brindar una protección efectiva a dichos trabajadores.

12. Todo Miembro debería adoptar una legislación nacional que exija a los empleadores que tomen medidas para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y, en particular, para:

- a) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos, en la organización de la seguridad y salud en el trabajo;
- b) adoptar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política relativa a todas las formas de violencia y acoso;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) informar y capacitar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

13. Todo Miembro debería:

- a) adoptar medidas adecuadas para asegurar el seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) velar por que todos los trabajadores dispongan de fácil acceso a vías de recurso y de reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces en caso de violencia y acoso, que comprendan:
 - i) mecanismos de presentación de quejas e investigación en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos ajenos al lugar de trabajo;
 - iii) acceso a los tribunales y otras jurisdicciones;
 - iv) protección de los querellantes, los testigos y los denunciantes frente a la victimización, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social y administrativa para los querellantes;
- c) prever sanciones apropiadas para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- d) adoptar medidas adicionales para que las víctimas de violencia de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y de reparación especializados;
- e) reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y tomar medidas para contrarrestarlos;

- f) velar por que todo trabajador tenga derecho a interrumpir una situación de trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro inminente y grave para su vida o salud a consecuencia de actos de violencia y acoso, y
- g) velar por que los inspectores del trabajo estén facultados para actuar en caso de violencia y acoso, entre otras cosas para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores.

Apoyo y orientaciones

14. Todo Miembro debería, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, asegurar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y la migración, y
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación y otras herramientas a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, así como a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, y se emprendan iniciativas al respecto, por ejemplo, campañas de sensibilización.

Medios de aplicación

15. El convenio debería aplicarse por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, que podrían consistir en la ampliación o adaptación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo vigentes de manera que abarquen la violencia y el acoso, y en la adopción de medidas específicas cuando sea necesario.

D. CONCLUSIONES PROPUESTAS CON MIRAS A LA ELABORACIÓN DE UNA RECOMENDACIÓN

16. La recomendación debería contener un preámbulo en el que se indique que las disposiciones de la misma deberían considerarse conjuntamente con las del convenio.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

17. En el marco de un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían contemplar todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo en la legislación laboral, la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la legislación sobre igualdad y no discriminación, así como en la legislación penal, según proceda.

18. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores, en particular los que se desempeñan en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

19. Los Miembros deberían adoptar medidas para:

- a) fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y
- b) facilitar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información acerca de las tendencias y buenas prácticas sobre el proceso de negociación y el contenido de los convenios colectivos.

20. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger contra la violencia y el acoso a los trabajadores migrantes, en particular a las trabajadoras migrantes, en los países de origen, de destino y de tránsito.

21. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Medidas de prevención

22. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo, como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002, la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164); el Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194); el Convenio (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990; el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), y el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

23. Los Miembros deberían especificar que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política sobre violencia y acoso adoptada por el empleador a la que se hace referencia en el apartado 12, b), y que dicha política debería:

- a) afirmar que no se tolerará ninguna forma de violencia y acoso;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos mensurables;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los empleadores;
- d) disponer que los trabajadores y sus representantes sean consultados y reciban información y capacitación, y definir las modalidades aplicables;
- e) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y
- f) disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se tomen debidamente en consideración y adoptar las medidas que correspondan.

24. En las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo que se mencionan en el apartado 12, c), se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por terceros como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes o el público, así como la discriminación, la

existencia de relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

25. Los Miembros deberían adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

26. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción de la participación de las mujeres o de otros grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el punto 10 en empleos, sectores u ocupaciones específicos, ni su exclusión de los mismos.

Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

27. Las vías de recurso y de reparación apropiadas y efectivas en caso de violencia y acoso que se mencionan en el punto 13, *b)*, no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización y deberían comprender:

- a)* la readmisión del trabajador;
- b)* la indemnización por daños materiales y morales;
- c)* la imposición de órdenes que exijan al empleador la adopción de medidas de aplicación inmediata para poner fin a determinados comportamientos o la modificación de políticas o prácticas, y
- d)* el pago de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.

28. Las víctimas de violencia y acoso deberían tener derecho a percibir una indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar.

29. Los mecanismos de solución de conflictos especializados en casos de violencia de género que se mencionan en el punto 13, *d)*, deberían incluir:

- a)* tribunales con personal especializado en asuntos de violencia de género;
- b)* procedimientos acelerados;
- c)* asistencia y asesoramiento jurídicos para los querellantes;
- d)* guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país, y
- e)* la inversión de la carga de la prueba.

30. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y de reparación especializados para las víctimas de violencia de género que se mencionan en el punto 13, *d)*, deberían comprender:

- a)* el apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- b)* servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;
- c)* un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
- d)* servicios de emergencia;
- e)* la atención y tratamiento médicos;
- f)* centros de crisis (incluidos los centros de acogida), y
- g)* unidades especializadas de la policía para ayudar a las víctimas.

31. Las medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el punto 13, e), deberían comprender:

- a) una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica;
- b) horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;
- c) el traslado temporal o permanente de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo;
- d) una protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica;
- e) evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo específicamente centradas en la violencia doméstica;
- f) un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y
- g) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

32. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y facilitar su reincorporación al trabajo.

33. Los inspectores del trabajo y otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

34. El mandato de los órganos nacionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

35. Los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el punto 10.

Apoyo y orientaciones

36. Los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir:

- a) programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, como la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
- b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso, así como para ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso;
- c) modelos de códigos de buenas prácticas, políticas en el lugar de trabajo y herramientas de evaluación de riesgos de alcance general o sectorial para todas las formas de violencia y acoso, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso;
- d) campañas de sensibilización, en los diferentes idiomas del país, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia de género, son inaceptables, denuncien las actitudes

- discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciante;
- e) planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y en la formación profesional;
 - f) programas de formación y contenidos destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia de género, sus causas y factores de riesgo subyacentes, y
 - g) campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso.

37. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en la economía informal.

Anexo

Respuestas al cuestionario *

		Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación					Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección			Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación	Contenido de un convenio: Medios de ejecución	
Tipo de encuestado	País (orden alfabético inglés)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Gobierno	Argelia	Si	R	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Otra				
Gobierno	Argentina	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Australia	Si	R	Si	Si	Si			Si	Otra	Otra	Otra	Si	No	Otra			No	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Otra
Gobierno	Austria	Si	R	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	No	Si	Si	Si	No	Otra	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si
Gobierno	Bahrein	Si	R	No	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Si	No	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Bangladesh	Si	R	Otra	No	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra												
Gobierno	Bélgica	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si
Gobierno	Bulgaria	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Camerún	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Canadá	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Chad	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Otra	No	Otra	Si	Si		Otra		Si		Si	Si	Si	Si
Gobierno	Chile	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Colombia	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si												
Gobierno	Islas Cook	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Costa Rica	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	No	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Cuba	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No												
Gobierno	Chipre	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No												
Gobierno	República Checa	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	Si												
Gobierno	Dinamarca	Otra	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si
Gobierno	Ecuador	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Egipto	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	No	Otra	No												
Gobierno	Estonia	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Finlandia	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Francia	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Otra	Otra	Otra		Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Alemania	Otra	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	No	Otra	Otra	Otra		Otra		Otra	Otra	No	Otra	Otra	
Gobierno	Ghana	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

* N/A = No aplicable.

		Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación					Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección			Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación	Contenido de un convenio: Medios de ejecución	
Tipo de encuestado	País (orden alfabético inglés)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Gobierno	Grecia	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si
Gobierno	Guatemala	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Gobierno	Hungría	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Islandia	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	No	No	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	No	Otra	Si	Si
Gobierno	India	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Gobierno	Indonesia	Si	C-R	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si
Gobierno	Irán, Rep. Islámica del	Si	R	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Iraq	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Otra	Si	Si											
Gobierno	Israel	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Italia	Si	C-R	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Gobierno	Jamaica	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Japón	Si	R	Si	Si	Si			No	Otra	Otra	Otra	Otra	No		Otra				Otra					Otra	Otra
Gobierno	Jordania	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si
Gobierno	Corea, República de	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	No	Otra	No	Otra	Si	Si	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Kuwait	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Si
Gobierno	Lao, Rep. Dem. Popular	Si	R	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No												
Gobierno	Letonia	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra											
Gobierno	Lituania	Si	C-R	Si	Si	Otra	Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Luxemburgo		C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Mali	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	No	Si	No	Otra			Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Malta	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si
Gobierno	México	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	No	No	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Si	Otra
Gobierno	Montenegro	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Myanmar	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No												
Gobierno	Namibia	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Países Bajos	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	No	Otra	Otra	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Nueva Zelanda	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	No	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si
Gobierno	Noruega	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	No	No	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	No	Otra	Si	Si
Gobierno	Omán	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra			No	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si		Otra	Si
Gobierno	Panamá	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si
Gobierno	Paraguay	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Gobierno	Perú	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Tipo de encuestado	País (orden alfabético inglés)	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación					Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Gobierno	Filipinas	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Gobierno	Polonia	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si
Gobierno	Portugal	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Rumania	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Rusia, Federación de	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	No	Otra	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si
Gobierno	Granadinas	Si	R	Si	No	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
Gobierno	Arabia Saudita	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	No	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Senegal	Si	C-R	Si	Otra	No	Si	Si	No	Si	Otra	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	No	Si	Otra	No
Gobierno	Seychelles	Si	C-R	Si	Otra	Si	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Singapur	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	No	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No
Gobierno	Eslovenia	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Sudáfrica	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	España		R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Sri Lanka	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Suriname	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Suecia	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si
Gobierno	Suiza	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Tailandia	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Trinidad y Tabago	Si	C-R	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Otra	Otra	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Túnez	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si
Gobierno	Turquía	Si	C-R	Si		Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Si			Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Ucrania	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	Si	C-R	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Reino Unido	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra
Gobierno	Uruguay	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si
Gobierno	Zambia	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Gobierno	Zimbabwe	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

		Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional				Problemas especiales		
Tipo de encuestado	País (orden alfabético inglés)	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		
Gobierno	Argelia		Si	Si			Si	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Si	Otra	No	N/A	No		
Gobierno	Argentina	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Federal	No		
Gobierno	Australia	Otra	No	No	Si	No	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si		Otra		Otra	Si		No	Otra	No		
Gobierno	Austria	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	No		
Gobierno	Bahrein	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	Si	No	Si	Si	Si	N/A	No		
Gobierno	Bangladesh	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No		
Gobierno	Bélgica	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Gobierno	Bulgaria	Si	Si	Si	No	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	N/A	No		
Gobierno	Camerún	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	N/A	Si		
Gobierno	Canadá	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Gobierno	Chad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si			Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No			
Gobierno	Chile	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	N/A	No			
Gobierno	Colombia	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	N/A	Si		
Gobierno	Islas Cook	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No		
Gobierno	Costa Rica	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	No		
Gobierno	Cuba	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No		
Gobierno	Chipre	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No		
Gobierno	República Checa	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	Si		
Gobierno	Dinamarca	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Otra	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No			
Gobierno	Ecuador	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra		Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	N/A	No		
Gobierno	Egipto	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No			
Gobierno	Estonia	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No			
Gobierno	Finlandia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	Si			
Gobierno	Francia	Si	Otra	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si		N/A	Si			
Gobierno	Alemania	Si	Si	Si	No	Otra	Otra	Si	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Otra		Si	Otra	Si		Si	Si		Si	Otra	No		
Gobierno	Ghana	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si		Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No			

		Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas									Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales		
Tipo de encuestado	País (orden alfabético inglés)	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Gobierno	Grecia	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si		Si	Otra	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	N/A	Si
Gobierno	Guatemala	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Hungría	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Islandia	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	N/A	Si
Gobierno	India	Si	No	Otra	No	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si
Gobierno	Indonesia	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Irán, Rep. Islámica del	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	N/A	Si
Gobierno	Iraq	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si
Gobierno	Israel	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Italia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Jamaica	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	Si
Gobierno	Japón	Otra	Si	Otra			Si	Otra				Si				Otra	Si		Otra				Otra	N/A	No
Gobierno	Jordania	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Si	No	Si	N/A	No
Gobierno	Corea, República de	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	N/A	No
Gobierno	Kuwait	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Otra	Otra	Si		Si		Otra	Otra	Otra		No	N/A	Si
Gobierno	Lao, Rep. Dem. Popular	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si			Si			Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	No
Gobierno	Letonia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	N/A	No
Gobierno	Lituania	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si	Si			Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	
Gobierno	Luxemburgo	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Mali	Si	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si		Si				Si	Si	Si			Si	No	Si	N/A	No
Gobierno	Malta	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	Si
Gobierno	México	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Federal	Si
Gobierno	Montenegro	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Myanmar	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	No
Gobierno	Namibia	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	N/A	No
Gobierno	Países Bajos	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	N/A	No
Gobierno	Nueva Zelandia	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	No	No	Otra	Otra	Otra	Otra	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Otra	N/A	Si
Gobierno	Noruega	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	N/A	Si
Gobierno	Omán	Si		Si		Si		Si	Si	Otra		Si	Otra	Otra	Si		Si		Si	Si	Otra	Si	No	N/A	No
Gobierno	Panamá	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Paraguay	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra	N/A	Si
Gobierno	Perú	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	No

		Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas									Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales		
Tipo de encuestado	País (orden alfabético inglés)	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Gobierno	Filipinas	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	N/A	No
Gobierno	Polonia	Si	Si	Si				Si	Si	Si	Si			Otra	Si	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	N/A	Si
Gobierno	Portugal	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Otra	No	N/A	Si
Gobierno	Rumania	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	N/A	No
Gobierno	Rusia, Federación de	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si
Gobierno	Granadinas	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	No	N/A	No
Gobierno	Arabia Saudita	Si	Otra	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	No
Gobierno	Senegal	Si	Si	Si	No	Otra	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Otra	No	N/A	No
Gobierno	Seychelles	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Otra	N/A	Si
Gobierno	Singapur	Si	No	Otra	Si	No	Si	No	Si	No	No	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Eslovenia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Sudáfrica	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	España	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	Si
Gobierno	Sri Lanka	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Suriname	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Suecia	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	N/A	Si
Gobierno	Suiza	Si	Si	Si	Si		No	Si	Si	Otra	No		No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No		No	Otra	No
Gobierno	Tailandia	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Trinidad y Tabago	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	Si
Gobierno	Túnez	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	Si
Gobierno	Turquía	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si							Si		Si				No	N/A	No
Gobierno	Ucrania	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	Si
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	Si	Otra	Otra	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No
Gobierno	Reino Unido	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	No	N/A	Si
Gobierno	Uruguay	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	N/A	No
Gobierno	Zambia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	N/A	No
Gobierno	Zimbabwe	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	N/A	

			Forma del instrumento		Prámbulo							Definiciones y ámbito de aplicación						Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas					Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional		Contenido de un convenio: Medios de ejecución	
Tipo de encuestado	País	Acónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25						
Empleadores	Australia	ACCI	Otra	Otra	Otra	No	Otra	Otra	No	Si	Otra	Otra	No	Otra	Si	Otra	Si	Si	No	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	No						
Empleadores	Austria	IV	No	Otra	No	No	Si	No	Otra		Otra	Otra	No	Otra		Otra	No	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	Otra	No						
Empleadores	Austria	WKÖ	No	Otra						No		Otra			No					Otra													
Empleadores	Chipre	OEB	Si	R	No	No	No	Si	No	No	No	Otra	No	No	No	Otra	No	No	No	Si	No	No	Otra	No	No	No	Otra						
Empleadores	Dinamarca	DA	No	R	Si	Si	No	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	Si	No	No	Si	No	Si						
Empleadores	Estonia	ETK		R	Si	No	Si	Si		No	Si	Si	No	Si	No			Otra	No	No	No			No		Si	No						
Empleadores	Georgia	GEA		C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si						
Empleadores	Alemania	BDA	No	Otra						No		Otra	Otra	Otra	No	Otra	Otra	Otra	No	Otra	No	Otra	No	Otra	Otra	Otra	Otra						
Empleadores	Italia	Confindustria	Si	R	Otra	Si	Otra	Otra		No	Otra		Otra	Otra	No		Otra		Otra	Otra	Otra	Si	Otra	Otra		Otra	Si						
Empleadores	Japón	Keidanren	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	No			No	No		No			No									
Empleadores	Corea, República de	KEF	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	No	No	Si																		
Empleadores	Kirguistán	NCEKR		C	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si						
Empleadores	Libano	ALI	Si	C-R	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si						
Empleadores	Luxemburgo	FEDIL	No	Otra					No		No	No	No	Otra		No	No	No	No	Otra	Otra				No	No	No						
Empleadores	México	CONCAMIN	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Otra	No	Otra	No	Otra	No	Otra	No	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	No	No	Otra						
Empleadores	México	COPARMEX	Si	R	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Otra						
Empleadores	Montenegro	MEF	No																														
Empleadores	Nueva Zelandia	BusinessNZ	Otra	Otra	Otra	No	Otra	Otra	Otra	No	No	No	Otra	No	Si	Otra	No	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Otra						
Empleadores	Paquistán	EFP	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si						
Empleadores	Santa Lucía	SLEF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si						
Empleadores	Senegal	CNP	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Otra	No	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si						
Empleadores	Singapur	SNEF	No	N/A	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	No	No	No	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No						
Empleadores	Sudáfrica	BUSA	Si	R	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si		No	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si						
Empleadores	España	CEOE	Si	R	No	No	Otra	Otra	Si	Si	Otra	Otra	No	Otra	No	Otra			No	No	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Otra	Otra						
Empleadores	Turquía	TISK	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	No	Otra	No																		
Empleadores	Estados Unidos	USCIB	Otra	N/A						No					No																		
Empleadores	Uruguay	CNCS	Si	R				Otra		Si	No		No		No																		
Empleadores	Zimbabue	EMCOZ	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Otra	No	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra						
Empleadores	Mundo	IOE	No	Otra	No	No	Si	Si	Si	No	Otra	Otra	No	Otra	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Otra	Si						

			Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales	
Tipo de encuestado	País	Acónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Empleadores	Australia	ACCI	No	No	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Otra	Otra	No	Otra	No	Otra	No	Otra	No	Otra	Otra	Otra	Otra	No	Si	Si	
Empleadores	Austria	IV	Si	No	Si	No	No	No	Otra	No	No	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si		No	
Empleadores	Austria	WKÖ										Otra		Otra	Otra		Otra							No	No	
Empleadores	Chipre	OEB	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Otra	Otra	Otra	No	Si	No	Otra	No	Si	Si	Si	Si	
Empleadores	Dinamarca	DA	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	
Empleadores	Estonia	ETK		No	No				No													Si	No	No	No	
Empleadores	Georgia	GEA	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Empleadores	Alemania	BDA				No			No	Otra		Otra		Otra		Otra	No							No	No	
Empleadores	Italia	Confindustria		Otra	Otra								Si		Otra	Otra		Si			Si		Otra	No	No	
Empleadores	Japón	Keidanren	Si	Si	Si		No	Si	No	No	Otra	No	No	No	No	Si				Si		No		No	No	
Empleadores	Corea, República de	KEF	No	No	No	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Empleadores	Kirguistán	NCEKR	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Empleadores	Líbano	ALI	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	
Empleadores	Luxemburgo	FEDIL		No	No	No		No	No	No	No	No	No	No	No	No						Otra	No	No		
Empleadores	México	CONCAMIN	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	No	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	
Empleadores	México	COPARMEX	Si	No	No	No	No	Si	Otra	No	No	Otra	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Otra	No	No	Si	
Empleadores	Montenegro	MEF																								
Empleadores	Nueva Zelanda	BusinessNZ	Otra	No	Otra	Otra	No	Si	No	No	No	Otra	Otra	Otra	No	Si	No	No	Si	No	No	No	No	Otra	Si	
Empleadores	Pakistán	EFP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Empleadores	Santa Lucía	SLEF	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Empleadores	Senegal	CNP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Empleadores	Singapur	SNEF	Si	No	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	No	No	
Empleadores	Sudáfrica	BUSA	Otra	Si	No	No	No	No	No	Otra	No	Otra	Si	Otra	No	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	
Empleadores	España	CEOE	Otra	No	Si	No	Otra	No	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	Otra	No	Si	No	
Empleadores	Turquía	TISK	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Otra	Otra	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Empleadores	Estados Unidos	USCIB	No	No	No	No	No	Si	No	No	No		No	No	No	No	No	No	Si	No	Otra	Si	Otra	No	No	
Empleadores	Uruguay	CNCS	Otra		Otra	Otra	No	No		No		Otra	No			No	No						Si	No	No	
Empleadores	Zimbabue	EMCOZ	Si		No	No	Si	No	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Si	No	Si	No	Otra	Si	Otra	Si	No	No	
Empleadores	Mundo	IOE	Otra	Si	No	No	No	No	No	No	Otra	Otra	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	No	Si	

			Forma del instrumento		Prámbulo								Definiciones y ámbito de aplicación							Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas					Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25						
Trabajadores	Albania	BSPSH	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Angola	UNTA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Antigua y Barbuda	ABPSA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Argentina	AEFIP	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Argentina	APOC	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Argentina	CTAA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Argentina	CGT-RA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Argentina	UEJN	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Australia	ACTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Austria	BAK	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bahrein	GFBTU	Si	C	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bangladesh	BJSD	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bangladesh	BJSL	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bangladesh	BLF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Barbados	NUPW	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Belarús	BKDP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bélgica	CGSLB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bélgica	CSC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bélgica	FGTB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Brasil	CONTRATUH	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No		Si	Otra	Otra	Si	Si		Otra	Si	Otra	Si	Si			Si					
Trabajadores	Brasil	CUT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Brasil	UGT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Otra	Si	Otra	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Bulgaria	CITUB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Burkina Faso	CNTB	Si	C-R	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Si	Otra	No	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si					
Trabajadores	Burkina Faso	CSB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Burundi	CSB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si					
Trabajadores	Camerún	CCT	Si	C-R	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Camerún	CSAC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Canadá	CLC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Chad	UST	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Chile	CUT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Colombia	OGT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Colombia	CTC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Colombia	CUT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Comoras	CTIC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					
Trabajadores	Congo, Rep. Democrática del	CSC	Si	C-R	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra		Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si					
Trabajadores	Islas Cook	CiWA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si					

			Forma del instrumento		Preámbulo								Definiciones y ámbito de aplicación						Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25				
Trabajadores	Costa Rica	CSJMP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Costa Rica	CTRN	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Costa Rica	CUT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Costa Rica	FENATSEA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Costa Rica	FEREPRODIS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Côte d'Ivoire	UGTCI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Chipre	PEO	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	República Checa	CMKOS	Otra	R	Si	Si	Otra	Otra	Si	No	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra				
Trabajadores	Dinamarca	LO	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	República Dominicana	CASC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Dominicana, República	CNTD	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	República Dominicana	CNUS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	República Dominicana	FENAMUTRA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Ecuador	CEDOCUT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	El Salvador	CATS	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	El Salvador	CNTS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Fiji	FTUC	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Francia	CGT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Francia	CGT-FO	Si	C-R	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra				
Trabajadores	Gabón	COSYGA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Gabón	FLETAIG	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Gabón	USYZPOG	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Georgia	GTUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Alemania	DGB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Alemania	NGG	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Ghana	GTPCWU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Ghana	TUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Grecia	GSEE	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Guatemala	CGTG	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Guatemala	CUSG	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Guatemala	FESTRAS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Guatemala	UNSI TRAGUA Histórica	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Guinea	CNTG	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Haití	CTH	Si	C-R	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	China, Hong Kong	HKCTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	India	HMS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	India	INTUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	India	SEWA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Indonesia	KSBSI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				
Trabajadores	Indonesia	KSPI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				

			Forma del instrumento		Preámbulo								Definiciones y ámbito de aplicación					Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
Trabajadores	Iraq	GFITU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Israel	Histadrut	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Italia	CGIL	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Italia	UIL	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Jordania	FTU-J	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Kazaján	FPRK	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Kenya	COTU	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Kenya	KUCFAW	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Kenya	KUDHEIHA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Kenya	KUSPAW	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Corea, República de	FKTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Kirguistán	FTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si		
Trabajadores	Letonia	LBAS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Lituania	LPSK	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Luxemburgo	LCGB	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Luxemburgo	OGBL	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Malawi	CIAWU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Malawi	HIFPCWU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Malawi	MCTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Malasia	MTUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mauritania	CGTM	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mauritania	CLTM	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mauritania	SNTIA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	CAT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	CROC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	CROM	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si		
Trabajadores	México	CTM	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	UNT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Moldova, República de	MOLDSINDCOOPMERT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Moldova, República de	CNSM	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Moldova, República de	SindLUCAS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mongolia	CMTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Montenegro	CTUM	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Montenegro	UFTUM	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Maruecos	UGTM	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Nepal	ANTUF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Nepal	NTUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Países Bajos	CNV	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Países Bajos	FNV	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Países Bajos	VCP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		

			Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación					Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección			Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Trabajadores	Nueva Zelanda	NZCTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Nicaragua	FESITUN	Si	C-R	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Trabajadores	Niger	CNT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Niger	SNTIN	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Nigeria	NLC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Omán	GFOTU	Si	C	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Paquistán	PWF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Panamá	CONATO	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Panamá	CONUSI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Panamá	CTRP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Paraguay	CUT-A	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Perú	CATP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Perú	CGTP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Perú	CUT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Filipinas	FFW	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Filipinas	TUCP	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Polonia	NSZZ	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Rumania	BNS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Rwanda	COTRAF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Senegal	CNTS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Senegal	SYGAS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Senegal	UDTS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Sierra Leona	SLLC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Singapur	SNTUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra
Trabajadores	Sudáfrica	COSATU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Sudáfrica	SACCAWU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	España	CCOO	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	España	UGT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Sri Lanka	CWC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Sri Lanka	JSS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Sri Lanka	SINSS		C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Otra	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Suriname	Ravaksur	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Suecia	HRF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si	Otra		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Suiza	UNIA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Suiza	USS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Suiza	Travail Suisse	Si		Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

			Forma del instrumento		Preámbulo								Definiciones y ámbito de aplicación					Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
Tipo de encuesta	País (en orden alfabético inglés)	Acrónimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
Trabajadores	Tanzania, República Unida de	TUCTA	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Túnez	UGTT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Turquía	HAK-IS	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Turquía	KESK	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Uganda	NOTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Ucrania	FPPMSPU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Reino Unido	TUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Estados Unidos	AFL-CIO	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Canadá y Estados Unidos	UFCW	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Canadá y Estados Unidos	SEIU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Canadá y Estados Unidos	USW	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Uruguay	PIT-CNT	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Venezuela, República Bolivariana de	CTASI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Venezuela, República Bolivariana de	CTV	Si	R	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	No	Otra													
Trabajadores	Zimbabue	FFAWUZ	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Zimbabue	ZCTU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Zimbabue	ZDAWU	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	BWI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	IDWF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	IFJ	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	IndustriALL	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	ITF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	ITUC	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	IUF	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mundo	PSI	Si	C-R	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		

			Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales	
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
Trabajadores	Albania	BSPSH																					Otra	No	No	
Trabajadores	Angola	UNTA	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Antigua y Barbuda	ABPSA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	
Trabajadores	Argentina	AEFIP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Argentina	APOC	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Argentina	CTAA	Si	Si	Argentina	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Argentina	CGT-RA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	
Trabajadores	Argentina	UEJN	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Australia	ACTU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Austria	BAK	Si	Si	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Trabajadores	Bahrein	GFBTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Bangladesh	BJSD	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Bangladesh	BJSI	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Bangladesh	BLF	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Barbados	NUPW	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Belarus	BKDP	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Belgica	CGSLB	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Bélgica	CSC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Bélgica	FGTB	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Brasil	CONTRATUH	Si	Si		Si	Si	Si	Otra	Si	Otra		Si		Si	Si		Si	Si		Si			Si	No	
Trabajadores	Brasil	CUT	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Brasil	UGT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Bulgaria	CITUB	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Burkina Faso	CNTB	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	No	
Trabajadores	Burkina Faso	CSB	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Burundi	CSB	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	
Trabajadores	Camerún	CCT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Camerún	CSAC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
Trabajadores	Canadá	CLC	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Chad	UST	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Chile	CUT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Colombia	CGT	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Colombia	CTC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajadores	Colombia	CUT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Comoras	CTTC	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Congo, Rep. Democrática del	CSC	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Otra	Si	
Trabajadores	Islas Cook	CWA	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

			Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales	
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
Trabajadores	Costa Rica	CSJMP	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Costa Rica	CTRN	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Costa Rica	CUT	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Costa Rica	FENATSEA	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra/No		
Trabajadores	Costa Rica	FEREPRODIS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra/No		
Trabajadores	Côte d'Ivoire	UGTCl	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Chipre	PEO	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	República Checa	CMKOS	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No	No	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	No	No	
Trabajadores	Dinamarca	LO	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	República Dominicana	CASC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Dominicana, República	CNTD	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	República Dominicana	CNUS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	República Dominicana	FENAMUTRA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Ecuador	CEDOCUT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	El Salvador	CATS	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra			Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	El Salvador	CNTS	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Fiji	FTUC	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Otra	
Trabajadores	Francia	CGT	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Francia	CGT-FO	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Gabón	COSYGA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Gabón	FLETAIG	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si			
Trabajadores	Gabón	USYIZPOG	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Georgia	GTUC	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si				Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Alemania	DGB	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Alemania	NGG	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Ghana	GTPCWU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Ghana	TUC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Grecia	GSEE	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Guatemala	CGTG	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	
Trabajadores	Guatemala	CUSG	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Guatemala	FESTRAS	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Guatemala	UNISIRAGUA Histórica	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Guinea	CNTG	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Haiti	CTH	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Si	Otra	Si	Otra	No	
Trabajadores	China, Hong Kong	HKCTU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	India	HMS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	India	INTUC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	India	SEWA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Indonesia	KSBSI	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Indonesia	KSPI	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	

			Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional				Problemas especiales	
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
Trabajadores	Iraq	GFITU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Israel	Histadrut	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si		
Trabajadores	Italia	CGIL	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Italia	UIL	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Jordania	FITU-J	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Kazaján	FPRK	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Kenya	COTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Kenya	KUCFAW	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Trabajadores	Kenya	KUDHEIHA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Trabajadores	Kenya	KUSPAW	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Trabajadores	Corea, República de	FKTU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Kirguistán	FTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra		Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si			Otra	Si	Si	No		
Trabajadores	Letonia	LBAS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Lituania	LPSK	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Luxemburgo	LCGB	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No		
Trabajadores	Luxemburgo	OGBL	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No		
Trabajadores	Malawi	CIAWU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si		
Trabajadores	Malawi	HFPCWU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Malawi	MCTU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Malasia	MTUC	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mauritania	CGTM	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Mauritania	CLTM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Otra	Otra	No	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Mauritania	SNTIA	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	México	CAT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	México	CROC	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	CROM	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Otra	Otra	Otra	Otra	Si	Otra	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	CTM	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	México	UNT	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Moldova, República de	MOLDSINDCOOPMERT	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Moldova, República de	CNSM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	No	Si	No		
Trabajadores	Moldova, República de	SindLUCAS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Mongolia	CMTU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Montenegro	CTUM	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Otra	No		
Trabajadores	Montenegro	UFTUM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Maruecos	UGTM	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Nepal	ANTUF	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Nepal	NTUC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Países Bajos	CNV	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No		
Trabajadores	Países Bajos	FNV	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No		
Trabajadores	Países Bajos	VCP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No		

			Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional				Problemas especiales	
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
Trabajadores	Nueva Zelanda	NZCTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si		
Trabajadores	Nicaragua	FESITUN	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Niger	CNT	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Níger	SNTIN	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Nigeria	NLC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Omán	GFOTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Paquistán	PWF	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	No		
Trabajadores	Panamá	CONATO	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Panamá	CONUSI	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Panamá	CTRP	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si		
Trabajadores	Paraguay	CUT-A	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Perú	CATP	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Perú	CGTP	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Perú	CUT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Filipinas	FFW	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si		
Trabajadores	Filipinas	TUCP	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Polonia	NSZZ	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Rumania	BNS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Rwanda	COTRAF	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Senegal	CNTS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Senegal	SYGAS	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Senegal	UDTS	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Sierra Leona	SLLC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Singapur	SNTUC	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Sudáfrica	COSATU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajadores	Sudáfrica	SACCAWU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	España	CCOO	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	España	UGT	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Sri Lanka	CWC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Sri Lanka	JSS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No		
Trabajadores	Sri Lanka	SLNSS	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Suriname	Ravaksur	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Suecia	HRF	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Suiza	UNIA	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Suiza	USS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		
Trabajadores	Suiza	Travail Suisse	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		

			Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales	
Tipo de encuestado	País (en orden alfabético inglés)	Acónimo	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
Trabajadores	Tanzania, República Unida de	TUCTA	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	
Trabajadores	Túnez	UGTT	Si	Otra	Si	Otra		Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Turquia	HAK-IS	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Turquia	KESK	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Uganda	NOTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	
Trabajadores	Ucrania	FPPMSPU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si		Otra	Si	Si	No	
Trabajadores	Reino Unido	TUC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Estados Unidos	AFL-CIO	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Trabajadores	Canadá y Estados Unidos	UFCW	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Canadá y Estados Unidos	SEIU	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Canadá y Estados Unidos	USW	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Uruguay	PIT-CNT	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	
Trabajadores	Venezuela, República Bolivariana de	CTASI	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Venezuela, República Bolivariana de	CTV	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Otra	Si	Si	Si	Si	No	Otra	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Zimbabue	FFAWUZ	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Zimbabue	ZCTU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Zimbabue	ZDAWU	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Mundo	BWI	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Mundo	IDWF	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Trabajadores	Mundo	IFJ	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Mundo	IndustriALL	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Mundo	ITF	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Mundo	ITUC	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	
Trabajadores	Mundo	IUF	Si	Otra	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Otra	Si	No	Si	
Trabajadores	Mundo	PSI	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	

Resumen de las respuestas

Gobiernos	Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación						Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Respuestas de convenio		2																									
Respuestas de recomendación		30																									
Respuestas de convenio y recomendación		48																									
Respuesta federal																											
Respuestas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Respuestas Sí	79	0	80	74	82	79	79	44	69	55	55	50	36	55	67	67	52	58	58	67	63	58	61	67	60		
Respuestas NO	0	0	1	3	1	0	0	39	2	1	16	4	44	5	2	3	8	0	3	1	3	10	3	1	2		
Respuestas Otra	4	5	4	7	2	4	4	1	14	29	12	30	4	16	3	2	10	15	12	6	7	5	7	6	9		
TOTAL DE RESPUESTAS sin N/A	83	85	85	84	85	83	83	84	85	85	83	84	84	76	72	72	70	73	73	74	73	73	71	74	71		
En blanco	2	0	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	9	13	13	15	12	12	11	12	12	14	11	14		

Gobiernos	Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas														Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales		
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49					
Respuestas de convenio																													
Respuestas de recomendación																													
Respuestas de convenio y recomendación																													
Respuesta federal																							2						
Respuestas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0					
Respuestas Sí	78	63	73	63	67	74	73	77	64	66	76	48	47	71	54	73	70	79	72	77	59	23	0	29					
Respuestas NO	1	11	3	12	4	6	4	2	7	4	2	5	12	8	16	4	5	1	5	2	9	50	0	55					
Respuestas Otra	5	9	9	5	9	3	8	4	11	11	2	24	19	1	10	6	6	2	5	4	11	11	10	0					
TOTAL DE RESPUESTAS sin N/A	84	83	85	80	80	83	85	83	82	81	80	77	78	80	80	83	81	82	82	83	79	84	12	84					
En blanco	1	2	0	5	5	2	0	2	3	4	5	8	7	5	5	2	4	3	3	2	6	1	0	1					

Empleadores	Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación						Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Respuestas de convenio		1																									
Respuestas de recomendación		11																									
Respuestas de convenio y recomendación		4																									
Respuestas N/A	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Respuestas SI	13	0	16	16	17	15	16	7	14	8	7	7	6	7	12	9	6	13	7	16	10	8	13	10	10		
Respuestas NO	10	0	4	7	2	2	4	19	4	3	16	6	19	4	6	8	13	3	8	2	3	10	4	4	6		
Respuestas Otra	3	10	3	0	4	7	2	0	7	14	3	12	1	9	2	4	3	6	9	2	7	4	3	8	5		
TOTAL DE RESPUESTAS sin N/A	26	26	23	23	23	24	22	26	25	25	26	25	26	20	20	21	22	22	24	20	20	22	20	22	21		
En blanco	3	1	6	6	6	5	7	3	4	4	3	4	3	9	9	8	7	7	5	9	9	7	9	7	8		

Empleadores	Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Respuestas de convenio																								
Respuestas de recomendación																								
Respuestas de convenio y recomendación																								
Respuestas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Respuestas Sí	13	10	11	8	9	14	8	9	7	5	13	6	7	14	6	13	15	13	11	16	16	8	10	10
Respuestas NO	5	13	10	14	12	10	12	11	11	8	8	8	9	7	13	7	4	3	6	3	5	17	17	17
Respuestas Otra	5	1	5	2	2	0	5	5	5	12	4	11	9	5	5	2	2	6	5	5	3	2	0	0
TOTAL DE RESPUESTAS sin N/A	23	24	26	24	23	24	25	25	23	25	25	25	25	26	24	22	21	22	22	24	24	27	27	27
En blanco	6	5	3	5	6	5	4	4	6	4	4	4	4	3	5	7	8	7	7	5	5	2	2	2

Trabajadores	Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación						Contenido de un convenio	Contenido de un convenio: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección				Contenido de un convenio: Medidas de prevención		Contenido de un convenio: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas				Contenido de un convenio: Apoyo y orientación a nivel nacional	Contenido de un convenio: Medios de ejecución
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Respuestas de convenio		9																									
Respuestas de recomendación		5																									
Respuestas de convenio y recomendación		164																									
Respuestas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Respuestas Sí	177	0	177	176	178	175	176	160	173	168	167	161	45	169	175	173	168	171	173	175	174	177	177	171	176		
Respuestas NO	0	0	1	1	0	0	0	17	2	3	7	0	34	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0		
Respuestas Otra	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	16	99	6	3	0	7	4	4	2	3	1	1	5	2		
TOTAL DE RESPUESTAS sin N/A	178	178	179	179	179	179	179	179	179	177	176	177	178	175	178	177	177	175	177	177	177	178	178	176	178		
En blanco	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1		

Trabajadores	Contenido de una recomendación: Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección					Contenido de una recomendación: Medidas de prevención				Contenido de una recomendación: Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas										Contenido de una recomendación: Apoyo y orientación a nivel nacional			Problemas especiales	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
Respuestas de convenio																								
Respuestas de recomendación																								
Respuestas de convenio y recomendación																								
Respuestas N/A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Respuestas Sí	178	76	174	81	174	177	175	175	174	103	177	165	168	173	167	175	174	172	173	167	173	67	63	
Respuestas NO	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	0	1	3	0	1	89	113	
Respuestas Otra	0	99	3	96	3	0	3	2	3	73	1	9	8	3	9	2	4	3	1	9	3	22	2	
TOTAL DE RESPUESTAS sin N/A	178	177	177	178	177	177	178	177	178	176	178	175	177	178	177	178	178	176	177	176	177	178	178	
En blanco	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	