



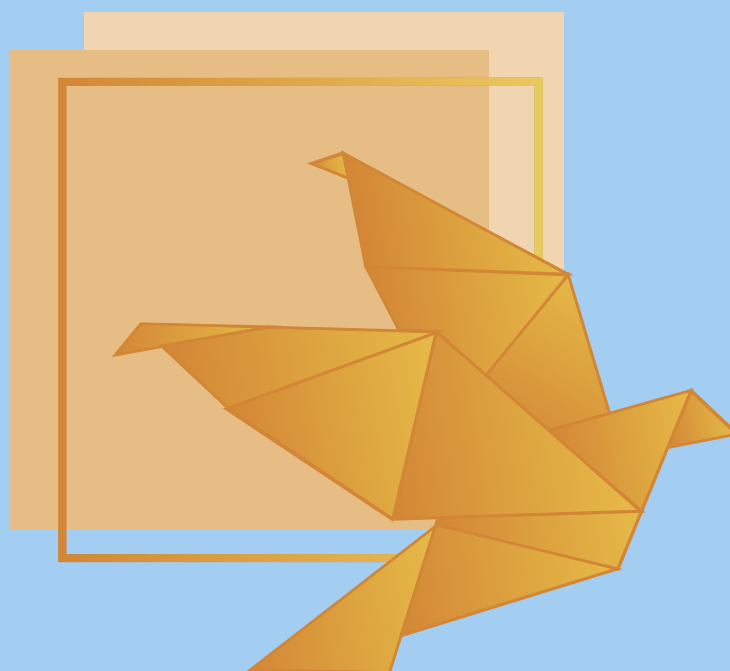
Organización
Internacional
del Trabajo



1919-2019

Informe V (2A)

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



**Conferencia
Internacional
del Trabajo**

108.^a reunión, 2019

Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019

Informe V (2A)

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

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-131820-0 (impreso)
ISBN: 978-92-2-131821-7 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2019

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: www.ilo.org/publns.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
LISTA DE ABREVIACIONES	v
INTRODUCCIÓN	1
RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS	5

LISTA DE ABREVIACIONES

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

Organizaciones internacionales	CSI	Confederación Sindical Internacional
	FIP	Federación Internacional de Periodistas
	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	BiznesAlbania	Unión de Empresas de Albania
	BSPSH	Unión de Sindicatos Independientes de Albania
	KSSH	Confederación de Sindicatos de Albania
Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
Argelia	CGEA	Confederación General de Empresas de Argelia
Argentina	AEFIP	Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos
	APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control
	CGT-RA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
	CTA-A	Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA Autónoma)
	CTA-T	Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores)
	UEJN	Unión de Empleados de la Justicia de la Nación
	UIA	Unión Industrial Argentina
	UITOC	Unión Internacional de Trabajadores de Organismos de Control

Australia	ACCI	Cámara de Comercio e Industria de Australia
	ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	BAK	Cámara Federal del Trabajo
	ÖGB	Confederación de Sindicatos de Austria
	WKÖ	Cámara Federal de Economía de Austria
Bahrein	GFBTU	Federación General de Sindicatos de Bahrein
Bangladesh	BEF	Federación de Empleadores de Bangladesh
	BFTUC	Congreso de los Sindicatos Libres de Bangladesh
	BJSD	Bangladesh Jatyatabadi Sramik Dal
	BJSL	Liga Jatiya Sramik Bangladesh
	BLF	Federación del Trabajo del Bangladesh
	BMSF	Federación Mukto Sramik de Bangladesh
	BSSF	Federación Sanjukta Sramik de Bangladesh
Bélgica	CGSLB	Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica
	CSC	Confederación de Sindicatos Cristianos
	FEB	Federación de Empresas de Bélgica
	FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica
Benin	CNP-Benin	Consejo Nacional de Empleadores de Benin
Brasil	CNI	Confederación Nacional de la Industria
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores
Bulgaria	CITUB	Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria
Burkina Faso	CNPB	Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso
	CNTB	Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso
Camboya	CCTU	Confederación de Organizaciones Sindicales de Camboya
Camerún	CSAC	Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún
	SYNDUSTRICAM	Sindicato de Industriales del Camerún
	UGTC	Unión General de Trabajadores del Camerún
Canadá	CEC	Consejo de Empleadores del Canadá
	CLC	Congreso del Trabajo del Canadá
	UFCW	Unión de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio
Chile	CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Chile

China	ACFTU	Federación de Sindicatos de China
	CEC	Confederación de Empresas de China
Hong Kong (China)	HKCTU	Confederación de Sindicatos de Hong Kong
Chipre	OEB	Federación de Empleadores e Industriales de Chipre
Colombia	ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
	ASDECCOL	Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia
	CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
Costa Rica	CMTC	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses
	CSJMP	Central Social Juanito Mora Porras
	CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
	UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
Côte d'Ivoire	CGECI	Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire
	FESACI	Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire
Croacia	HUP	Asociación de Empleadores de Croacia
República Democrática del Congo	COSYLAC	Confederación de Sindicatos Libres y Autónomos del Congo
	FEC	Federación de Empresas del Congo
Dinamarca	DA	Confederación de Empleadores de Dinamarca
	FTF	Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios y Empleados
	LO	Confederación de Sindicatos de Dinamarca
República Dominicana	CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
	CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
Egipto	FEI	Federación de Industrias de Egipto
Eslovaquia	AZZZ SR	Federación de Asociaciones de Empleadores de la República Eslovaca
Eslovenia	ZDS	Asociación de Empleadores de Eslovenia
España	CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
	CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
	UGT	Unión General de Trabajadores

Estados Unidos	AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
	USCIB	Consejo de los Estados Unidos para el Comercio Internacional
Estonia	EEA	Asociación de Empleadores de Estonia
Filipinas	ECOP	Confederación de Empleadores de Filipinas
	NTUC	Centro Sindical Nacional
	SENTRO	Central de Trabajadores Unidos y Progresistas
Finlandia	EK	Confederación de Industrias de Finlandia
Francia	CGT	Confederación General del Trabajo
	FO	Fuerza Obrera
	MEDEF	Movimiento de las Empresas de Francia
Gabón	CPG	Confederación de Empleadores del Gabón
Georgia	GEA	Asociación Georgiana de Empleadores
	GTUC	Confederación Georgiana de Sindicatos
Grecia	GSEE	Confederación General Griega del Trabajo
	SEV	Federación Helénica de Empresas
Guatemala	CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
	CUSG	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
	UNSITRAGUA Histórica	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
Guinea	CNPG	Consejo Nacional de Empleadores de Guinea
Hungría	BUSINESSHUNGARY	Confederación de Empleadores e Industriales de Hungría
India	AIOE	Organización Panindia de Empleadores
	EFI	Federación de Empleadores de la India
Indonesia	APINDO	Asociación de Empleadores de Indonesia
	KPBI	Confederación de Trabajadores Unidos de Indonesia
	KSBSI	Confederación de Sindicatos Indonesios para la Prosperidad
	KSPI	Confederación Sindical de Indonesia
	KSPN	Confederación de Sindicatos Nacionales
	KSPSI	Confederación Panindonesia de Sindicatos
	SARBUMUSI	Confederación de Trabajadores Musulmanes de Indonesia
Islandia	ASI	Confederación Islandesa del Trabajo
	SA	Confederación de Empleadores de Islandia

Israel	Histadrut	Federación General del Trabajo de Israel
	MAI	Asociación de Industriales de Israel
Italia	CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo
	CIDA	Confederación Italiana de Dirigentes y otros Profesionales
	CISL	Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores
	Confindustria	Confederación General de Industria Italiana
	UIL	Unión Italiana del Trabajo
Japón	JTUC-RENGO	Confederación Japonesa de Sindicatos
	Keidanren	Federación Empresarial del Japón
Kenya	COTU-K	Organización Central de Sindicatos-Kenya
	FKE	Federación de Empleadores de Kenya
	KUCFAW	Sindicato de Trabajadores de Alimentos Comerciales y Afines de Kenya
	KUDHEIHA	Sindicato de Trabajadores del Sector Doméstico, la Hostelería, las Instituciones Educativas y Afines de Kenya
Lesotho	ALEB	Asociación de Empleadores de Lesotho
Letonia	LBAS	Confederación de Sindicatos Libres de Letonia
Madagascar	GEM	Agrupación de Empresas de Madagascar
Malasia	MTUC	Congreso de Sindicatos de Malasia
Malí	CSTM	Confederación Sindical de Trabajadores de Malí
Marruecos	UMT	Unión Marroquí del Trabajo
Mauricio	NTUC	Confederación Nacional de Sindicatos
Mauritania	CGTM	Confederación General de Trabajadores de Mauritania
México	COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
	UNT	Unión Nacional de Trabajadores
República de Moldova	CNSM	Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova
Mongolia	CMTU	Confederación de Sindicatos de Mongolia
Montenegro	CTUM	Confederación de Sindicatos de Montenegro
	MEF	Federación de Empleadores de Montenegro
Namibia	NEF	Federación de Empleadores de Namibia
Nepal	ANTUF	Federación Sindical de Nepal
	FNCCI	Federación Nepalesa de Cámaras de Comercio e Industria
	GEFONT	Federación General de Sindicatos Nepaleses

Nicaragua	ATC	Asociación de Trabajadores del Campo
	CST	Central Sandinista de Trabajadores
Nigeria	NECA	Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria
	NLC	Congreso del Trabajo de Nigeria
Noruega	LO	Confederación de Sindicatos de Noruega
	NHO	Confederación de Empresas de Noruega
	Spekter	Asociación de Empleadores Spekter
	Unio	Confederación de Sindicatos de Profesionales
	YS	Confederación de Sindicatos Profesionales
Nueva Zelandia	BusinessNZ	Business New Zealand
	NZCTU	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia
Países Bajos	CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
	VNO-NCW	Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos
Pakistán	EFP	Federación de Empleadores del Pakistán
	PWF	Federación de Trabajadores del Pakistán
Panamá	CONATO	Consejo Nacional de Trabajadores Organizados
	CONUSI	Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente
	CS	Convergencia Sindical
	CTRP	Confederación de Trabajadores de la República de Panamá
	CUT-A	Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica
Paraguay	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
	CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
Polonia	NSZZ Solidarnosc	Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»
	OPZZ	Alianza de Sindicatos de Polonia
Portugal	CIP	Confederación Empresarial de Portugal
Reino Unido	CBI	Confederación de la Industria Británica
	TUC	Congreso de Sindicatos
Rumania	CPC	Confederación de Empleadores «Concordia»
Federación de Rusia	RSPP	Asociación de Industriales y Empresarios de Rusia
Santa Lucía	SLEF	Federación de Empleadores de Santa Lucía
Senegal	CNP	Consejo Nacional de Empleadores

Serbia	SAE	Asociación de Empleadores de Serbia
Singapur	SNEF	Federación Nacional de Empleadores de Singapur
Sudáfrica	BUSA	Empresarios Unidos de Sudáfrica
	COSATU	Congreso de Sindicatos de Sudáfrica
	FEDUSA	Federación de Sindicatos de Sudáfrica
Suecia	LO	Confederación de Sindicatos de Suecia
	SACO	Confederación de Asociaciones Profesionales de Suecia
	SN	Confederación de Empresas Suecas
	TCO	Confederación Sueca de Profesionales
Suiza	SGV-USAM	Organización Coordinadora de Pequeñas y Medianas Empresas Suizas
	UPS	Federación Suiza de Empleadores
	USS	Unión Sindical Suiza
Tailandia	ECOT	Confederación de Empleadores de Tailandia
Túnez	UGTT	Unión General Tunecina del Trabajo
Turquía	HAK-IS	Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos
	TISK	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía
	TÜRK-IS	Confederación de Sindicatos Turcos
Uruguay	CIU	Cámara de Industrias del Uruguay
República Bolivariana de Venezuela	CTASI	Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente
Viet Nam	VCCI	Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam
Zambia	ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zambia
Zimbabwe	ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zimbabwe

Otras siglas

WGDAW	Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica
-------	--

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su 325.^a reunión (octubre-noviembre de 2015), en el orden del día de la 107.^a reunión (mayo-junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo se inscribió un punto de carácter normativo titulado «Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo», para ser objeto de doble discusión ¹. El término «violencia» fue sustituido posteriormente por «violencia y acoso», tal como se propuso en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, que se celebró los días 3 a 6 de octubre de 2016 en Ginebra, con la finalidad de «asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables» ².

Para preparar la primera discusión, que se celebró en 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina elaboró dos informes: el Informe V (1) ³ y el Informe V (2) ⁴. La Comisión normativa de la Conferencia sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (en adelante, la «Comisión») examinó ambos informes y adoptó los suyos propios, que contenían un resumen de las labores y las conclusiones ⁵. El 8 de junio de 2018, la Conferencia en sesión plenaria aprobó el resumen de las labores y adoptó las conclusiones ⁶. En esa misma sesión, la Conferencia adoptó también la siguiente resolución ⁷:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Habiendo adoptado el informe de la Comisión encargada de examinar el quinto punto del orden del día;

Habiendo aprobado en particular como conclusiones generales, y para fines de consulta con los gobiernos, las propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,

¹ OIT: *Actas de la 325.^a reunión del Consejo de Administración*, documento [GB.325/PV](#), párr. 33, a).

² 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](#), anexo I, párr. 33.

³ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, [Informe V \(1\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018 (publicado en 2017).

⁴ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, [Informe V \(2\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018.

⁵ OIT: *Informes de la Comisión normativa: Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia*, *Actas Provisionales* núm. 8A, y *Resumen de las labores*, *Actas Provisionales* núm. 8B (Rev. 1), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018.

⁶ OIT: Sesión plenaria: *Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, en *Actas Provisionales* núm. 8C, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018. De acuerdo con la práctica establecida en 1988, el informe de la Comisión ha sido publicado y puesto a disposición de los Estados Miembros, en su totalidad, al igual que el acta de la discusión sobre el tema celebrada en la sesión plenaria de la 107.^a reunión de la Conferencia.

⁷ OIT: *Resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo»*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018.

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo» para su segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

A la luz de dicha resolución y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó el Informe V (1) ⁸, que contiene los textos de un proyecto de convenio y de un proyecto de recomendación basados en las conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 107.^a reunión. Estos textos se elaboraron sobre la base de la primera discusión celebrada por la Conferencia y teniendo en cuenta las respuestas recibidas al cuestionario contenido en el informe previo ⁹. De conformidad con el Reglamento, el informe se comunicó a los gobiernos con tiempo suficiente para que llegara a su poder a más tardar dos meses después de la clausura de la 107.^a reunión de la Conferencia.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento de la Conferencia, se invitó a los gobiernos a que, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, enviaran a la Oficina sus propuestas de enmienda u observaciones de manera que su respuesta llegara a destino a más tardar el 8 de noviembre de 2018.

Se solicitó también a los gobiernos que, dentro del mismo plazo, informaran a la Oficina si consideraban que los textos propuestos constituían una base satisfactoria para la segunda discusión que tendrá lugar en la 108.^a reunión de la Conferencia (junio de 2019), y que indicaran con qué organizaciones de empleadores y de trabajadores habían celebrado consultas. En virtud del artículo 5, párrafo 1, *a*), del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), estas consultas son obligatorias para aquellos países que han ratificado dicho Convenio. Los resultados de las consultas deberían quedar recogidos en las respuestas de los gobiernos.

En el momento de redactar el presente informe, la Oficina había recibido respuestas de los mandantes de 101 Estados Miembros, incluidos los gobiernos de los 57 Estados Miembros siguientes: Alemania, Argelia, Argentina, Austria, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Burundi, Camerún, Canadá, Chile, Chipre, Colombia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, España, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Israel, Italia, Kuwait, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Montenegro, Myanmar, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelanda, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Uganda y Uruguay.

La mayoría de los gobiernos indicaron que habían formulado sus respuestas tras celebrar consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores. Algunos de ellos incorporaron a sus respuestas las opiniones expresadas por estas organizaciones acerca de determinados puntos, mientras que otras transmitieron sus observaciones por separado. En algunos casos, las respuestas se recibieron directamente de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) también contestaron al cuestionario y enviaron sus respuestas.

Asimismo, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica (WGDAW) envió una respuesta en la que expresaba su apoyo al proceso y presentaba propuestas.

A fin de garantizar que los gobiernos reciban los textos del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación dentro del plazo establecido en el artículo 39, párrafo 7, del Reglamento de la Conferencia, el informe V (2) se ha publicado en dos volúmenes. El presente volumen

⁸ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra, 2019 (publicado en 2018).

⁹ OIT: Informe V (1) publicado en 2017: *op. cit.*

(Informe V (2A)) se ha elaborado sobre la base de las respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y contiene los puntos esenciales de las observaciones que formularon. El Informe V (2A) se divide en tres secciones: la primera contiene las observaciones de carácter general; la segunda, las observaciones sobre el proyecto de convenio; y la tercera, las observaciones sobre el proyecto de recomendación. Algunas respuestas proporcionan información sobre contextos nacionales específicos; esta información, si bien es útil para la labor de la Oficina, no se ha recogido en el informe.

La Oficina observa que algunas respuestas contenían observaciones técnicas detalladas, e incluían amplias propuestas de textos alternativos. A fin de respetar los límites de extensión establecidos para los informes que se someten a la Conferencia, la Oficina no ha reproducido las respuestas en su integralidad, sino que ha sintetizado las ideas centrales lo más fielmente posible. Se han agrupado las sugerencias de contenido similar. En los casos en que no se han recibido observaciones sobre disposiciones específicas, la Oficina no ha formulado ningún comentario.

Muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidas la OIE y la CSI, han colaborado para proporcionar observaciones iguales o similares sobre muchas disposiciones de los textos propuestos; dichas observaciones se han resumido y presentado como una respuesta consolidada. Las organizaciones de trabajadores que han colaborado de esta manera son las siguientes: ANTUF, CTASI (República Bolivariana de Venezuela), ATC, BFTUC, BJSD, BJSL, BLF, BMSF, BSSF, CASC, CATP, CCTU, CGIL, CISL, CMTC, CNUS, CONATO, CONUSI, CS, CSJMP, CST, CTA-T, CTC, CTRN, CTRP, CUSG, CUT (Brasil), CUT (Chile), CUT-A, DGB, FEDUSA, FESACI, GEFONT, GSEE, GTUC, HAK-IS, Histadrut, HKCTU, IndustriALL, ITF, CSI, UITA, JTUC-RENGO, KUCFAW, KUDHEIHA, LBAS, NSZZ Solidarność, PWF, SENTRO, UGT (España), UIL, UNSITRAGUA Histórica, ZCTU (Zambia), ZCTU (Zimbabwe). Las organizaciones de empleadores que han colaborado de esta manera son las siguientes: ACCI, AIOE, ALEB, ANDI, APINDO, AZZZ SR, BDA, VCCI, BEF, Business Mauritius (Mauricio), HUP, CEC (Canadá), CEC (China), CGEA, CGECI, CNP (Senegal), CNP-Bénin, CNPG, Confindustria, CPC (Rumania), SN, ECOP, EFI, EFP, EK, FEC, FEI, FKE, FNCCI, GEM, OIE, MEDEF, MEF, NECA, OEB, RSPP, SA, SLEF, TISK, UPS, USCIB, VNO-NCW, ZDS. La mayoría de los comentarios seguían fielmente la estructura de los textos propuestos y especificaban a qué partes de esos textos hacían referencia. En los casos en que no fue así, y en los casos en que las respuestas correspondían a otras disposiciones diferentes, la Oficina ha hecho todo lo posible por vincular las observaciones con las partes pertinentes del informe.

El Informe V (2B) contiene la versión en español de los textos del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación, que han sido enmendados a la luz de las respuestas recibidas, y modificados también por las razones expuestas en los comentarios de la Oficina contenidos en el presente volumen. Asimismo, se han introducido algunos cambios de redacción menores para asegurar la plena concordancia entre las versiones en español, francés e inglés de los instrumentos propuestos. Si la Conferencia así lo decide, estos textos servirán de base para la segunda discusión, que tendrá lugar en su 108.^a reunión (junio de 2019), con vistas a la adopción de un convenio complementado por una recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS *

I. OBSERVACIONES GENERALES

Gobiernos

Argentina, Canadá, Finlandia, Francia, Kuwait, Malí, Malta, Montenegro, Nigeria, Noruega, Omán, Perú, Qatar, Suiza: Los textos propuestos constituyen una base apropiada para celebrar una segunda discusión.

Canadá, México, Paraguay: Fomentar un lenguaje que tenga en cuenta las cuestiones de género y que sea inclusivo.

Bélgica: Hacer referencia al costo social y económico de la violencia y el acoso.

Bulgaria, Chipre, Hungría: Apoyan la adopción de instrumentos que prevean una protección adecuada contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que puedan ser ampliamente ratificados.

Burundi: La Oficina ha preparado un buen texto, coherente.

Camerún: Valora la calidad de los textos de la Oficina.

Canadá: Está a favor de un convenio que especifique claramente las definiciones y el ámbito de aplicación y una recomendación que proporcione orientaciones prácticas.

Dinamarca, Noruega: El convenio debería contener principios generales y ser eficaz, aplicable y ampliamente ratificable.

Finlandia: Los textos propuestos constituyen una excelente base para nuevas deliberaciones. Hay que resolver las ambigüedades relativas a las definiciones y el ámbito de aplicación.

Georgia: Apoya los textos propuestos.

Israel: Los instrumentos deben ser prácticos, flexibles y eficaces.

Malí, Senegal: Se han tenido en cuenta las preocupaciones del Grupo de África.

México, Reino Unido: Apoyan la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

Níger: Los textos propuestos refuerzan la utilización de enfoques innovadores; el país acoge positivamente dichos textos.

Nigeria: El objetivo último de los textos es la protección de las víctimas.

Perú: En los instrumentos se debería tener en cuenta el modo en que la corrupción intensifica la violencia contra la mujer.

Filipinas: Sin objeciones a los comentarios de la Oficina.

* Por razones prácticas, se ha seguido el orden alfabético inglés en las enumeraciones de países y organizaciones.

Polonia: Es conveniente adoptar normas internacionales contra el acoso en el lugar de trabajo.

Federación de Rusia: El instrumento va más allá de la finalidad inicial y contiene disposiciones controvertidas que rebasan el ámbito del derecho del trabajo. Para esto se requiere un instrumento de derecho indicativo no vinculante («soft-law»).

España: En español, se propone sustituir «trabajadores»/«trabajadoras» por «personas trabajadoras», salvo en las disposiciones que sólo se refieren a mujeres, y sustituir «velar» por «asegurar».

Suecia: Aclararse las cuestiones sobre responsabilidad para contrarrestar la violencia y el acoso. La recomendación debería ser menos detallada y más flexible.

Suiza, Estados Unidos: Las definiciones y el ámbito de aplicación son demasiado amplios.

Estados Unidos: Añadir una cláusula general sobre la soberanía y la inmunidad diplomática.

Uruguay: La Comisión Tripartita apoya la adopción de un convenio y de una recomendación. Los textos de la Oficina constituyen un importante avance hacia la consecución del consenso.

Empleadores

Respuesta consolidada, CONFIEP, VBO-FEB: Les decepciona que la Oficina afirme que «el texto de los puntos 1 a 23, c), de las conclusiones, en su forma enmendada, contó con el apoyo de una «clara mayoría». Si bien están de acuerdo en la importancia y la necesidad de llegar a un acuerdo, los instrumentos propuestos contienen demasiados elementos que obstaculizan su aplicación y ratificación.

BiznesAlbania: Está plenamente de acuerdo con el convenio y la recomendación propuestos. Apoya plenamente los comentarios de la OIE.

BUSA: Con la adopción de un convenio, se correría el riesgo de excluir algunas conductas inapropiadas y a la mayoría de los grupos vulnerables. Es preferible adoptar una recomendación, que podría estar vinculada con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Business Hungary: No puede apoyar el texto propuesto, pues resultaría difícil aplicarlo en el plano nacional. Las definiciones clave propuestas van mucho más allá de las responsabilidades de los empleadores, incluidas las pequeñas y medianas empresas y las empresas familiares.

BusinessNZ: Apoya en general los cambios propuestos por la OIE. Prefiere que se establezca únicamente una recomendación.

CACIF: No considera conveniente la creación de un nuevo convenio, ya que la violencia y el acoso rebasan el ámbito laboral.

CBI: Está a favor de un convenio, complementado por una recomendación práctica y equilibrada.

CEC (Canadá): Apoyar el establecimiento de un convenio si se tienen en cuenta los intereses de los empleadores.

CEOE, CEPYME: Los textos propuestos no tienen en cuenta las circunstancias de la amplia variedad de empresas, y las medidas de protección establecidas sólo benefician a los trabajadores. La atribución de responsabilidades se dirige exclusivamente a los empleadores y a los gobiernos.

CIP: Los textos no son claros jurídicamente, son demasiado prescriptivos y no proporcionan una base para su aplicación práctica.

COPARMEX: El instrumento debería ser una recomendación.

CPG, EK: Los textos propuestos entrañan cambios en la legislación nacional.

DA: Un convenio debería contener únicamente principios generales y tener en cuenta las diferencias entre los diferentes países y las capacidades de las empresas. En la recomendación, se propone sustituir «deberían» por «podrían» o «podrán». Añádase al preámbulo la cláusula siguiente: «Reconociendo que los Estados Miembros deberán proporcionar a todos una protección general contra la violencia y el acoso mediante la legislación penal y procedimientos e instituciones jurídicos para garantizar la justicia penal.»

ECOT: El texto debería ser práctico, de modo que se pueda hacer cumplir y aplicar de manera efectiva, y al que se pueda dar efecto mediante mecanismos nacionales.

EFP, SNEF: Apoyan la postura de la OIE.

GEA: Comparte plenamente los objetivos y fundamentos del convenio.

MAI: Un empleador que actúa para prevenir y manejar los incidentes de violencia y acoso debería estar exento de responsabilidad.

MEDEF: El texto debería tener carácter práctico y ser aplicable a todas las empresas, y debería permitir que las empresas asuman sus obligaciones.

NEF: Una recomendación, que pueda vincularse con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), podría ser un instrumento más sólido y eficaz que un convenio con un amplio ámbito de aplicación.

NHO: Para que el convenio pueda ser ampliamente ratificado y aplicado, debe contener principios generales que no sean excesivamente precisos, excesivos o que impongan requisitos poco realistas.

SEV: Las responsabilidades de los empleadores deben adecuarse según los diferentes tipos de empresas que tendrían que aplicarlas, con inclusión de las pequeñas empresas y las empresas familiares.

SGV-USAM: En algunas partes, los textos son vagos y poco claros, y en otras, demasiado precisos. Aun cuando el segundo documento contenga recomendaciones, podría generar obligaciones y abundante reglamentación.

SN: Los textos son demasiado detallados. Las responsabilidades de los empleadores deben adecuarse según los diferentes tipos de empresas, con inclusión de las pequeñas empresas y las empresas familiares.

UCCAEP: Propone que, en cada parte del texto, la formulación «un mundo del trabajo» se sustituya por «lugar de trabajo».

VBO-FEB: Los textos propuestos no proporcionan definiciones claras, no establecen claramente las funciones y responsabilidades, ni proponen medidas prácticas. Debería centrarse en prevenir y poner fin a la violencia y el acoso, y no en identificar e investigar a las víctimas y a los autores de esos actos.

WKO: No es necesario un convenio, ya que el ámbito de esta cuestión trasciende el mundo del trabajo.

Trabajadores

Respuesta consolidada: De manera general, se considera que los textos propuestos constituyen una base satisfactoria para proseguir con la discusión. Cuando no se formulan comentarios específicos, se aceptan los cambios propuestos por la Oficina. A fin de asegurar un entorno de trabajo sin violencia y acoso para todos, los derechos y principios fundamentales deberían recogerse debidamente en el convenio, y no en la recomendación.

ACTU: En los casos en que no se formulan comentarios específicos, se aceptan los cambios propuestos por la Oficina.

ACTU, ASI, CGIL, CISL, CLC (Canadá), COTU-K, FNV, CNV, FO, GTUC, IFJ, ITF, ITUC, LO (Dinamarca), FTF, LO (Noruega), MTUC, PSI, TUC, UFCW, UGT (España), UIL, Unio, YS: Los textos propuestos constituyen una base satisfactoria para proseguir los debates.

AFL-CIO: Está a favor de un convenio.

BSPSH: Está plenamente de acuerdo con el convenio y la recomendación propuestos.

CCOO: En toda la versión española del texto, se propone la sustitución de «trabajadores» por «personas trabajadoras».

CGT: En la versión francesa del texto, se propone sustituir «travailleurs» por «personnes qui travaillent».

CGTM, CTRP, FGTEB: Apoyan el establecimiento de un convenio y de una recomendación.

CITUB: El objetivo principal de los instrumentos propuestos es que abarquen a todos los trabajadores.

CNSM: Apoya el proyecto de convenio, sin objeciones.

COSATU: En los casos en que no se formulan comentarios específicos, se apoyan los cambios propuestos por la Oficina. Apoya todo el texto de la recomendación.

CTA-A: Es necesario impulsar una norma internacional a través de un convenio y una recomendación.

CTUM: Los textos propuestos aportan mayor claridad con miras a las discusiones futuras.

KSSH: Apoya la versión final del Informe marrón.

LO (Suecia), TCO, SACO: La recomendación no es un instrumento vinculante.

NLC, NTUC (Filipinas): El texto debe ser claro y coherente.

NZCTU: En los casos en que no se formulan comentarios específicos, se aceptan los cambios propuestos por la Oficina.

OGB: Apoya la iniciativa relativa al establecimiento de un convenio y de una recomendación complementaria.

OPZZ: Acoge favorablemente la adopción de normas internacionales que prevean medidas de protección contra el acoso en el lugar de trabajo.

UGTT: Acabar con todas las formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo es una prioridad.

UNSITRAGUA Histórica: Es importante alcanzar un acuerdo tripartito.

USS y Travail.Suisse: La primera discusión constituyó un paso fundamental en la dirección adecuada, pero queda por abordar las definiciones, el ámbito de aplicación y las responsabilidades a fin de obtener un texto suficientemente flexible.

Naciones Unidas

WGDAW: Es necesario disponer de un convenio sólido que contenga medidas detalladas y prevea mecanismos de reparación adecuados para las personas que sufren violencia y acoso, que tenga en cuenta una perspectiva de género y adopte un enfoque interseccional, y en el que se reconozca que, a menudo, la violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada y diferente a las mujeres. La violencia doméstica y otras formas de violencia que se producen en la esfera privada pueden tener una incidencia significativa en la vida laboral de las mujeres, y los Estados deberían mitigar dicha violencia y su impacto. En el convenio y la recomendación finales, debería tenerse en cuenta la voz de las mujeres, de suerte que dichos instrumentos sean lo más eficaces e incluyentes posible.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En su gran mayoría los gobiernos y las organizaciones de trabajadores que han respondido aprecian la calidad de los proyectos de texto del convenio y la recomendación complementaria, y consideran que ambos textos aportan una base satisfactoria para proseguir los debates en la 108.^a reunión de la Conferencia. Muchas de las organizaciones de empleadores señalan que la primera discusión no permitió llegar a un acuerdo sobre cuestiones fundamentales, y globalmente sienten preocupación por la aplicación de los textos.

En conjunto, las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores recalcan la importancia de esta cuestión y la necesidad de llegar a un acuerdo. Muchas respuestas contienen propuestas específicas para introducir nuevas modificaciones en los proyectos de texto, relacionadas en particular con la claridad de las definiciones y el ámbito de aplicación y las responsabilidades y circunstancias de los diferentes actores, que se reflejan en las disposiciones correspondientes de los textos propuestos. También se ha tomado nota de las propuestas de redacción, como la utilización de un lenguaje incluyente en las versiones en francés y español, a fin de añadir flexibilidad y de armonizar las versiones en los distintos idiomas.

La Oficina ha introducido en los proyectos de texto cambios basándose en las respuestas, y ha hecho los ajustes necesarios en la numeración de las disposiciones. Para facilitar la consulta, en los casos en que se ha modificado la numeración, las respuestas recibidas y los comentarios correspondientes de la Oficina se presentan con arreglo a la estructura y la numeración de las disposiciones que figuran en el Informe V (1), 2018, seguidas entre paréntesis por la numeración que figura en el Informe V (2B).

II. OBSERVACIONES RELATIVAS AL PROYECTO DE CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Cuarto párrafo del preámbulo

Gobiernos

Argentina: Hacer referencia a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).

Indonesia: No expresa ninguna objeción a este párrafo.

Qatar: La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres, de las Naciones Unidas, es el instrumento internacional que guarda una relación más directa con el ámbito de aplicación del convenio propuesto.

Túnez: Hacer referencia al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Trabajadores

UNT: Añadir los siguientes instrumentos de la OIT: el Convenio sobre la seguridad social (núm. 102), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), el Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183).

COMENTARIO DE LA OFICINA

El texto de este párrafo se mantiene sin cambios por las razones expuestas más adelante, en el comentario de la Oficina sobre el sexto párrafo del preámbulo.

Quinto párrafo del preámbulo

Gobiernos

Estados Unidos: Sustituir «el derecho de todo persona a» por «que es imperativo lograr».

Empleadores

CIU, CNI y CPC (Chile): Sustituir «el mundo del trabajo» por «el lugar de trabajo», quedando claro que el lugar de trabajo puede ser tanto público como privado.

Trabajadores

CGT: Reemplazar «incluidos» por «en particular» para evitar que se pueda pensar que las demás disposiciones del texto no se aplican a las mujeres.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Habida cuenta de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Sexto párrafo del preámbulo

Gobiernos

Argentina, Chile, Francia, Indonesia, Marruecos, Panamá, Paraguay, Qatar, Sudáfrica, Uganda: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Bangladesh: Eliminar la expresión «constituyen una forma de violación de los derechos humanos».

Austria, Nueva Zelandia: No apoyan la propuesta de la Oficina.

Bélgica: Respalda la propuesta de la Oficina si se mantienen las demás ideas expresadas en este párrafo.

Bulgaria: No respalda la propuesta de la Oficina. Hay que reconocer que la violencia y el acoso «pueden menoscabar el disfrute de los derechos humanos» y que los Estados Miembros tienen la obligación de promover, respetar y proteger los derechos humanos.

Canadá: La propuesta de la Oficina es aceptable. Añadir después de «violación» las palabras «o vulneración» en el cuarto párrafo del preámbulo y mantener la segunda parte del sexto párrafo del preámbulo.

Finlandia: Propone eliminar la expresión «una forma de».

Alemania: Apoya la propuesta de la Oficina. En el cuarto párrafo habría que insertar «algunas formas de» antes de la palabra «acoso».

Hungría, Reino Unido: Proponen la siguiente formulación: «Recordando que en virtud de la Carta de las Naciones Unidas los Miembros tienen la obligación de promover el respeto y la observancia universales de los derechos humanos y las libertades, y que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden menoscabar el disfrute de los derechos humanos; (...)».

Italia: Apoya la formulación actual del sexto párrafo del preámbulo y la propuesta de abordar la cuestión en el cuarto párrafo del preámbulo.

México: Acepta la propuesta de la Oficina. Propone insertar «y una amenaza contra el principio de igualdad y no discriminación» antes de la palabra «enunciados», y «son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente» al final del párrafo.

España: Propone añadir el párrafo siguiente: «Recordando que la violencia y acoso en el trabajo se manifiestan con mayor virulencia en aquellas situaciones en que son más difíciles de demostrar, esto es, aquellas de dependencia orgánica y funcional básicas, en las que el empleador no sólo tiene mayor capacidad de actuación, sino también de ocultación de la mala praxis;».

Suecia: Es inapropiado sugerir que todas las formas de violencia y acoso constituyen violaciones de los derechos humanos.

Reino Unido, Estados Unidos: No existe, como tal, el derecho a no ser sometido a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la noción de violación de los derechos humanos sólo se refiere a los Estados.

Estados Unidos: Propone sustituir «constituyen una forma» por «impiden el disfrute».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CONFIEP, VBO-FEB: Según la definición actual (artículo 1, a)), la noción de «conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables» incluiría todos los tipos de infracciones, incluidas las infracciones leves que se hubieran producido una sola vez. La calificación automática de dichas infracciones leves como violación de los derechos humanos es inadecuada.

No debería utilizarse la formulación del Convenio núm. 111, porque se refiere a la discriminación y no a la violencia y el acoso. El párrafo del preámbulo debería decir simplemente «enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos», en lugar de hacer referencia a otros instrumentos internacionales. El inicio de la formulación del sexto párrafo, debería ser el siguiente: «Considerando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden menoscabar el cumplimiento de los derechos humanos...».

BusinessNZ, CBI: La violencia y el acoso no siempre son violaciones de los derechos humanos.

CIP: Modificar la redacción para decir que la violencia y el acoso pueden socavar el respeto de los derechos humanos, en lugar de afirmar que constituyen violaciones de los derechos humanos.

CIU, CNI, CPC (Chile): Modificar el texto de la manera siguiente: «Considerando que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, público y privado, pueden menoscabar los derechos humanos, y representar una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;».

CPG: Insertar esta mención en el cuarto párrafo del preámbulo.

ECOT: Propone sustituir «constituyen una violación» por «pueden menoscabar el disfrute».

SAE, UCCAEP: Convendría reformular el sexto párrafo para que diga «... pueden menoscabar el ejercicio de los derechos humanos...».

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, ASI, CITUB, CLC, CMTC, FGTB, IFJ, LO (Noruega), MTUC, NZCTU, Unio, YS: Apoyan la propuesta de la Oficina siempre que se mantenga el resto de la formulación del sexto párrafo del preámbulo.

BAK: No tiene ninguna objeción a la formulación propuesta.

CCOO: Acepta la propuesta de la Oficina de modificar el sexto párrafo del preámbulo y que se utilice la expresión «una violación de los derechos humanos». El texto del sexto párrafo del preámbulo no debería integrarse en el cuarto párrafo del preámbulo.

CGSLB: Hacer referencia a los costos sociales y económicos de la violencia y el acoso, así como a la cultura en el lugar de trabajo como instrumento de prevención de éstos. Está de acuerdo con la utilización de la expresión «forma de violación de los derechos humanos».

CGT, CSC: Apoyan la propuesta de la Oficina. Proponen que en el preámbulo se señale que la violencia y el acoso tienen un costo social y económico.

COSATU: Podría ser útil analizar el concepto de «violencia estructural» en contextos donde las prácticas patriarcales se han normalizado.

CTUM: Establecer un vínculo directo entre los párrafos cuarto y sexto del preámbulo.

FO: No está de acuerdo con el traslado del párrafo. Propone añadir «la seguridad económica» antes de «la igualdad de oportunidades».

NTUC (Filipinas): Apoya la propuesta de la Oficina.

TUC: Propone la siguiente formulación: «Recordando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Miembros la obligación de promover el respeto y la observancia universales de los derechos humanos y las libertades, y que la violencia contra las mujeres y las niñas constituye una violación de los derechos humanos. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;».

UGT (Brasil): Está de acuerdo con que se utilice la expresión «una forma de violación de los derechos humanos».

UGT (España): Apoya la propuesta de la Oficina con respecto al cuarto párrafo. Si se mantiene el sexto párrafo, propone reemplazar «una forma de violación de los derechos humanos» por «una violación de los derechos humanos».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de las organizaciones de trabajadores y varios gobiernos expresaron su apoyo a la propuesta de la Oficina, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores y algunos gobiernos manifestaron su desacuerdo. Varios gobiernos y empleadores señalaron en sus respuestas que todas las formas de «violencia y acoso» no siempre pueden considerarse una violación de los derechos humanos, y se propusieron diferentes formulaciones de esa idea, algunas de las cuales incluían la frase «pueden menoscabar el ejercicio de los derechos humanos». La Oficina recuerda que este punto fue objeto de largas discusiones en la Comisión. Dado que, a tenor de las respuestas recibidas, no existe una posición común sobre cómo aclarar o mejorar la redacción, el texto se ha mantenido sin cambios.

Séptimo párrafo del preámbulo

Gobiernos

Uganda: La expresión «con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos» es redundante.

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Sustituir «Recordando» por «Considerando» y eliminar la palabra «importante».

SAE: Habría que eliminar la palabra «importante».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios, con la salvedad de la adición de la expresión «y prácticas» después de la palabra «comportamientos» para

armonizar la formulación de este párrafo con la del artículo 1, *a*) (que actualmente ha pasado a ser el 1, 1), *a*)) del Convenio.

Octavo párrafo del preámbulo

Gobiernos

México: Agregar «así como su desarrollo profesional y económico».

Estados Unidos: Sustituir «afectan» por «pueden afectar».

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Añadir «negativamente» después de «afectan».

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo, público y privado» y añadir «negativamente» después de «afectan».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Noveno párrafo del preámbulo

Gobiernos

México: Propone que el párrafo 9 se divida en dos y se modifique su redacción para que quede de la siguiente forma: «Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan negativamente a la calidad de los servicios públicos y privados, a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;» y «Reconociendo que la violencia y el acoso son actos de discriminación que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional;».

Estados Unidos: Sustituir «afectan» por «pueden afectar».

Empleadores

Respuesta consolidada, CIU, CNI, CPC (Chile), UCCAEP: Añadir «negativamente» después de «afectan».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Décimo párrafo del preámbulo

Empleadores

Respuesta consolidada, CIU, CNI, CPC (Chile), SAE, UCCAEP: Eliminar «la promoción de».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Decimoprimer párrafo del preámbulo

Gobiernos

Chile: Al inicio de la frase, propone insertar «en el mundo del trabajo» después de «la violencia y el acoso» e inmediatamente antes de «por razón de género». Habría que eliminar «y las niñas».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CONFIEP, VBO-FEB: Incluir, después de «las niñas», Dado que no sólo las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso por razón de género, sino también las personas LGBTI, proponen que la formulación del párrafo sea la siguiente: «las mujeres, las niñas, las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y no conformes con el género». Convendría insertar «el abuso de» antes de «las relaciones de poder desiguales por razón de género».

CGECI: No puede apoyar la propuesta consolidada para incluir una mención a las personas LGBTI.

CIP: Mantener la referencia a otros grupos de personas vulnerables.

FEI: Tener en cuenta el contexto social, cultural y constitucional de los distintos países. Propone eliminar «Reconociendo que la violencia y ... las mujeres y las niñas, y» y añadir «el abuso de» delante de «las relaciones de poder desiguales».

NEF, NHO: Incluir una referencia a las personas LGBTI.

UCCAEP: Añadir «el abuso de» antes de «las relaciones de poder desiguales».

Trabajadores

ACFTU: Incluir una referencia específica a las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero.

CCOO: Sustituir la expresión «afectan de manera desproporcionada» por «afectan principalmente/de forma mayoritaria».

COSATU: Añadir «y otros sectores» después de «las niñas».

UGT (Brasil): Sustituir «considerando» por «adoptando».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Decimosegundo párrafo del preámbulo

Gobiernos

Chile: Eliminar el texto de este párrafo. La violencia doméstica no tiene relación con situaciones que se producen en el ámbito laboral o con ocasión de la realización de un trabajo.

Indonesia: Eliminar el resto del texto a partir de la palabra «salud». Reconoce que la violencia doméstica puede afectar al desempeño de los trabajadores, pero considera que la formulación del párrafo es inadecuada porque obliga indebidamente a los Estados partes a luchar contra la violencia doméstica.

Uganda: En lugar de «el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos» debería decir «los gobiernos y los interlocutores sociales».

Estados Unidos: Añadir «en el trabajo» después de la palabra «salud», que se elimine «como parte de otras medidas nacionales» y agregar una coma después de «sus instituciones».

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Sustituir «el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos» por «todas las partes interesadas del mundo del trabajo, especialmente los gobiernos».

CIU, CNI, CPC (Chile): Eliminar «el mundo del trabajo, sus instituciones y». La violencia doméstica es inaceptable pero escapa al control por parte de las empresas.

UCCAEP: Señalar la relevancia de un tema como la violencia doméstica, pero se trata de una cuestión que pertenece a otra esfera de regulación.

Trabajadores

CCOO: Considera más adecuado hablar de «víctimas de violencia doméstica» o de «víctimas de violencia de género».

CNV, FNV: Apoyan la redacción de este párrafo sobre la violencia doméstica.

UGT (Brasil): Incluir «el trabajo» antes de «la productividad».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios. Sobre la base de las respuestas en las que se propone incluir una referencia más específica a los actores concernidos, y en aras de una mayor claridad sobre este punto, las palabras «el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos» se han sustituido por «los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo». Se ha eliminado la palabra «nacionales» para asegurar una mayor coherencia con los cambios que se habían introducido previamente en los artículos 7 y 9 del Convenio (que actualmente son los artículos 8 y 10), como consta en el Informe V (1).

I. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 (texto introductorio)

Empleadores

BUSA, CEC (Canadá): La falta de una definición de «empleador» es motivo de preocupación.

UCCAEP: Vincular el ámbito de aplicación con la relación laboral y el lugar de trabajo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 1, a)

(Artículo 1, 1), a))

Gobiernos

Argelia: Propone la siguiente definición: «La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa todo acto unilateral de cualquier tipo, ya sea verbal, no verbal o físico, voluntario o involuntario, abusivo, inaceptable, recurrente o puntual, que atenta contra los derechos del trabajador y su dignidad física o moral, es susceptible de alterar su salud física o mental o hacer peligrar su empleo, e incluso puede afectar a su entorno profesional o personal durante la ejecución de un contrato de trabajo o en el lugar de trabajo». Propone incluir un subpárrafo adicional que indique que la violencia y el acoso abarcan actos relacionados con los procesos de trabajo y actos dirigidos contra la persona.

Argentina: La Comisión Tripartita propone sustituir «que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar» por «que tengan por objeto causar o sean susceptibles de causar» y agregar la frase siguiente: «Estos comportamientos deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales sobre la materia». Apoya la inclusión de una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos y prácticas.

Austria: El convenio debería aclarar que los Estados Miembros pueden aplicar sus propias definiciones nacionales de violencia y acoso. La interpretación del término «daño» debería dejarse en manos de los Estados Miembros y traducirse como «Beeinträchtigung» en alemán.

Austria, Bulgaria, Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Malta, Noruega, Reino Unido: No apoyan la inclusión de una lista indicativa, ya que podría prolongar innecesariamente las deliberaciones.

Bangladesh, Italia, Kuwait, Marruecos, Nueva Zelandia, Níger: Incluir una lista indicativa de comportamientos y prácticas inaceptables.

Bélgica: Apoya la propuesta de la Oficina siempre que los legisladores nacionales puedan adaptar los conceptos en función de las circunstancias nacionales. No es conveniente establecer definiciones separadas en el convenio; los elementos más importantes describen de manera suficientemente clara el problema que se debe abordar y definir de manera más precisa los conceptos no ayudará a determinar las diferentes respuestas a distintos comportamientos. No apoya incluir una lista de comportamientos o prácticas en la recomendación. La violencia y el acoso son complejos y rara vez se limitan a un único comportamiento. Si se incluye la lista, ésta debería presentar ejemplos en lugar de definiciones.

Bulgaria, Chipre, Hungría, Malta: Inicialmente preferían tener definiciones separadas, pero ahora pueden aceptar una sola definición si los Estados pueden mantener definiciones separadas en su legislación nacional y cumplir las obligaciones por separado.

Canadá: Incluir una sola definición que abarque diversos casos y situaciones. No apoya la inclusión de una lista indicativa, ya que podría resultar restrictiva.

Chile: Una lista no exhaustiva de carácter ejemplificador permitiría tener una mayor flexibilidad. Es conveniente revisar el texto propuesto, ya que puede dar lugar a una interpretación amplia de lo que se entiende por violencia y acoso.

Colombia: Definir «violencia y acoso» por separado; combinarlos en una sola definición puede causar dificultades en la legislación nacional.

Dinamarca: No apoya la inclusión de una lista de comportamientos y prácticas en la recomendación.

Ecuador: Separar «violencia y acoso» y especificar lo que se entiende por «violencia por razón de género».

Finlandia: La definición ofrece flexibilidad, pero no prevé una aplicación de los conceptos por separado a nivel nacional. Sería conveniente añadir «según se definen en la legislación nacional».

Francia: Un solo concepto no es incompatible con la existencia de dos términos diferentes en el derecho nacional. Convendría sustituir «inaceptables» por «no deseados». Habría que aclarar si la legislación que prevé un criterio de repetición para ciertos actos es compatible con los textos propuestos.

Alemania: No se opone a una definición conjunta si existe un margen de flexibilidad para las respuestas nacionales. Prefiere emplear el término «conjunto» que «continuo». Un único acto de violencia también puede ser punible.

Israel: La definición es demasiado amplia. Propone añadir «y ofensivos» después de «prácticas inaceptables». Algunos comportamientos podrían exigir una respuesta después de un solo incidente y otros después de varios incidentes.

Kuwait: Suprimir «por razón de género».

Mauricio: La inclusión del término «discriminación» en la definición aclararía si constituye una forma de acoso.

México: Es pertinente incluir una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos en la recomendación y en ella se deberían tener en consideración comportamientos específicos relacionados con el acoso sexual y en el trabajo y la discriminación.

Níger: Sustituir «designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables...» por «abarca todos los comportamientos inaceptables individuales o colectivos».

Omán: Tal vez sea necesario incluir una lista no exhaustiva en la recomendación, ya que es difícil definir con precisión el concepto de acoso debido a las diferencias personales, culturales y sociales.

Paraguay: Mantener «violencia y acoso» como un solo concepto e incluir una lista indicativa de comportamientos.

Panamá: Incluir una lista indicativa y no exhaustiva que mencione el aislamiento social y actos destinados a dañar la empleabilidad, la reputación y la salud física y psíquica.

Perú: Una sola definición facilita la aplicación en diversas situaciones.

Qatar: No apoya la incorporación de una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos, ya que puede reducir la adaptabilidad del concepto.

Sudáfrica: Acepta mantener «violencia y acoso» como un solo concepto. La inclusión de nuevas definiciones en la recomendación podría limitar a los gobiernos que definen los términos de forma diferente; propone incorporar una lista indicativa y no exhaustiva en la recomendación.

España: Sería más apropiado definir ambos conceptos por separado, aunque se pueden abordar de manera conjunta en el texto. Es conveniente aclarar la expresión «daño económico». Apoya una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos.

Suecia: Mantener una sola definición y permitir a los Estados Miembros utilizar definiciones separadas en la legislación nacional. No es necesaria una lista de lo que constituye violencia y acoso.

Suiza: No apoya incluir una lista indicativa en la recomendación. Propone sustituir «inaceptables» por «ilegales».

Reino Unido: Apoya mantener una sola definición si los Estados pueden mantener definiciones separadas a nivel nacional y aplicar las leyes y políticas por separado. Propone sustituir «inaceptables» por «no deseados».

Estados Unidos: La violencia y el acoso abarcan una serie de comportamientos. Propone sustituir «expresión» por «expresiones» y entrecomillar por separado «violencia» y «acoso» para que los Estados Miembros puedan definir cada término por separado o conjuntamente. Propone añadir «pero no se limita a» antes de «la violencia y el acoso por razón de género».

Uruguay: La introducción de una lista indicativa en la redacción de legislación nacional constituye una buena práctica.

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIU, CNI, CONFIEP, CPC (Chile), SEV, UCCAEP y VBO-FEB: Una sola definición para dos conceptos distintos no ofrece margen para acoger las leyes nacionales. Crea una barrera para la ratificación y aplicación, no aporta directrices concretas y puede exigir modificar la legislación. Si las definiciones no son claras resultará difícil identificar los riesgos y adoptar las medidas adecuadas. Sería conveniente incorporar las siguientes definiciones separadas: «el término violencia hará referencia a todos los actos o amenazas ejercidas mediante coacción o privación arbitraria de libertad que tienen el propósito o un efecto razonablemente previsible de causar daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual» y «el término acoso debería entenderse como todo comentario o forma de conducta verbal no deseada que tenga el propósito o un efecto razonablemente previsible de crear un entorno intimidante,

degradante u ofensivo para la persona». Proponen incluir en el convenio una lista indicativa y no exhaustiva que establezca categorías o actos generalmente reconocidos y universalmente aceptados.

BUSA, ECOT, NEF: Utilizar definiciones separadas de violencia y acoso.

BusinessNZ, CNPB: Definir la violencia y el acoso por separado y aclarar que la definición de acoso debe incluir la idea de repetición.

CBI: Una alternativa es aclarar que las definiciones nacionales separadas cumplirían los requisitos del convenio si clasifican la serie de comportamientos como violencia o como acoso.

CEC (Canadá): Incluir un elemento de razonabilidad, por ejemplo: «es razonable prever que causen».

CGECI: Mantener el artículo 1, *a*) y añadir las definiciones separadas que se proponen en la respuesta consolidada como apartados i) y ii). En lo que respecta al «daño económico», los empleadores a veces adoptan medidas que conllevan consecuencias económicas que deberían estar excluidas de esta definición.

CIP: Apoya la inclusión de una lista indicativa de comportamientos para precisar el ámbito de aplicación de cada definición. Además del daño infligido a la víctima, hay que tener en cuenta la intención del autor de los actos.

DA: Hacer una referencia a la legislación nacional o definir la violencia y el acoso por separado.

EK: La violencia y el acoso requieren intervenciones diferentes, por lo que convendría definirlos por separado. La violencia física normalmente es un acto único, mientras que el acoso es a menudo un comportamiento a largo plazo.

Keidanren: Utilizar definiciones separadas, ya que las sanciones y las vías de recurso y reparación son dos cosas diferentes.

MAI: Hacer una distinción entre violencia y acoso. Propone definir el acoso como una «conducta ofensiva recurrente que no obedece a razones materiales y está dirigida de forma consciente y sistemática contra un individuo en varias y distintas ocasiones con el propósito de crear un entorno hostil dentro del marco laboral». Una lista de casos incluirá situaciones intermedias, lo cual puede dar lugar a interpretaciones generales.

MEDEF: Eliminar «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables» y «sean susceptibles de causar». Apoya las definiciones propuestas en la Respuesta consolidada, salvo la expresión «razonablemente previsible».

SAE: Propone incluir definiciones separadas y definir la violencia como «actos de ejercicio directo o indirecto de la fuerza que tengan por objeto causar, causen o sean susceptibles de causar sufrimiento físico, psicológico o sexual o un daño económico, e incluyen la violencia por razón de género» y el acoso como «toda forma de conducta, prácticas o amenazas no deseadas o inaceptables que tengan por objeto causar, causen o sean susceptibles de causar un entorno intimidante, degradante u ofensivo, e incluyen la violencia por razón de género».

SGV-USAM: Se opone a la inclusión de una lista de comportamientos.

SN: La aplicación práctica de una sola definición no está clara.

UIA: Habría que evitar un solo concepto de «violencia y acoso», pero si se llegara a aceptar es conveniente evitar la ambigüedad. Recomendamos adoptar una redacción similar a la del Convenio núm. 182 y hacer referencia a la legislación nacional.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, ASI, CLC, CMTC, CTC, CNV, FNV, FO, LO (Noruega), Unio y YS: Apoyan que se mantenga una definición conjunta para englobar comportamientos y prácticas que presentan elementos tanto de violencia como de acoso. La incorporación de una lista indicativa y no exhaustiva en la recomendación podría proporcionar una orientación de gran utilidad, pero la lista no debería convertirse en una lista definitiva respecto a la práctica.

BAK, CCOO, GFBTU, LO (Suecia), TCO, Saco: Apoyan la inclusión de una lista indicativa y no exhaustiva en la recomendación.

CGIL, CISL, UIL: Apoyan una sola definición. Habría que incluir tanto las consecuencias del daño como las razones por las que ocurre (presiones comerciales y estrés a causa de las nuevas tecnologías y de la aceleración del ritmo de trabajo).

CGSLB: Apoya una definición que deje flexibilidad a los Estados Miembros, pero no una lista.

CGT: Apoya la definición. La expresión «inaceptables» es vaga y subjetiva. No apoya una lista de comportamientos.

CGT-RA, CITUB: Abordar la violencia y el acoso por separado.

CGTM, CMTU, CTUM, FTF, FIP, JTUC-RENGO, LO (Dinamarca), MTUC, NTUC (Filipinas), TUC, UGT (Brasil), UMT: Apoyan una sola definición.

CIDA: Mantener una definición genérica sin ejemplos.

COSATU, NZCTU: Apoyan una sola definición y una lista en la recomendación.

CSC, FGTB: Mantener el concepto de «violencia y acoso». No aceptan la propuesta de una lista indicativa de comportamientos, pero apoyan la propuesta de ofrecer ejemplos de estos comportamientos.

CSTM: Incluir una lista definitiva de comportamientos que ilustre las formas en las que la violencia y el acoso se pueden manifestar.

CTA-A: La definición actual podría dar a entender que sólo hay «violencia y acoso» si se dan todas las circunstancias. Los autores pueden causar daño involuntariamente.

CTRP, GTUC, CSI, LBAS: El uso de un único concepto no requiere que se mantenga una sola definición en la legislación nacional.

CUT (Chile): Garantizar claramente los derechos de los trabajadores a la libertad sindical.

FEDUSA: Propone añadir «solicitud no deseada de favores sexuales».

GFBTU: El concepto de «violencia» debería incluir la violencia física y moral.

FO: Eliminar «inaceptables».

NTUC (Mauricio): Apoya una sola definición de «violencia y acoso» para que la existencia de uno de ellos sea suficiente para adoptar las medidas necesarias.

LO (Suecia), TCO, Saco: Se oponen a establecer definiciones separadas en el derecho nacional.

TUC: Sustituir «inaceptables» por «no deseados».

UGTT: Los representantes sindicales deberían ser protegidos contra el acoso.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En la mayoría de sus respuestas, los gobiernos o bien apoyaron de forma expresa la idea de considerar como un concepto único la noción de violencia y acoso tal como figura en la versión actual o bien propusieron cambios menores de redacción, pero entendiéndolos como uno solo. Algunos gobiernos indicaron que la definición actual ofrecía flexibilidad para abordar diversas situaciones. Otros gobiernos dijeron que aceptarían un solo concepto, siempre que se dejara claro que esa definición sería compatible con situaciones en las que hubiera una sola definición o definiciones separadas en la legislación nacional. Algunos gobiernos señalaron que no apoyaban la propuesta de un concepto único.

La mayoría de las organizaciones de trabajadores se mostraron partidarias en sus respuestas de mantener un solo concepto, ya que permitiría cubrir una amplia gama de comportamientos y prácticas y evitar al mismo tiempo las posibles lagunas de aplicación. En cambio, la mayoría de las respuestas de organizaciones de empleadores pedían que se incluyeran definiciones separadas de «violencia» y «acoso» y proponían formulaciones específicas a tal fin. En su opinión, una definición separada aumentaría la claridad del texto, ayudaría a identificar las medidas correspondientes y facilitaría la ratificación y la aplicación.

La Oficina recuerda que previamente solicitó que se formularan comentarios acerca de la posible inclusión de una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos que enunciara las formas en que pueden manifestarse la violencia y el acoso o que estableciera categorías o formas de violencia y acoso generalmente reconocidas. En sus respuestas consolidadas, el Grupo de los Trabajadores señaló que la lista podría resultar útil y las organizaciones de empleadores apoyaron la inclusión de una lista que tomara en consideración las definiciones separadas de «violencia» y «acoso» propuestas. Algunos gobiernos apoyaron la inclusión de una lista, ya que sostenían que aportaría orientaciones útiles, mientras que otros la rechazaron alegando que sería difícil llegar a un acuerdo en cuanto a su contenido y que prolongaría innecesariamente las deliberaciones.

A la luz de las respuestas recibidas, se ha mantenido el concepto conjunto de «violencia y acoso». En el Informe V (1), la Oficina aclaró que el término conjunto permite a los Estados Miembros formular una sola definición o definiciones separadas a nivel nacional. Sin embargo, tomando nota de la preocupación expresada por algunos gobiernos acerca de la necesidad de

mencionar explícitamente esta posibilidad, así como del deseo de varios empleadores de aumentar la claridad y facilitar la ratificación, la Oficina ha añadido un segundo párrafo en el artículo 1 que aclara que «la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación como un único concepto o por separado». Como consecuencia de este cambio, el artículo 1, *a*) se convierte en el artículo 1, 1), *a*).

Como las opiniones en cuanto a la inclusión o el contenido de una lista indicativa y no exhaustiva en la recomendación estaban divididas, no se ha añadido ninguna lista.

Artículo 1, *b*)

(Article 1, 1), b))

Gobiernos

Chile: Añadir «en el mundo del trabajo» después de «violencia y acoso por razón de género».

Colombia: Definir y tratar separadamente los conceptos de violencia y el acoso por razón de género.

Finlandia: Clarificar si se pueden abordar por separado a nivel nacional.

República Islámica del Irán: Incluir «de conformidad con la legislación nacional aplicable» después de «de manera desproporcionada».

Kuwait: Suprimir «por razón de género» .

México: Recomendación observar el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, donde la discriminación contra la mujer incluye la violencia basada en el sexo.

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Perú: Aclarar que la violencia y el acoso por razón de género también abarcan al colectivo LGBTIQ.

Polonia: Eliminar el apartado.

España: Sustituir el texto actual por «el término ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y acoso que va dirigido contra las personas por razón de su sexo o por motivos de género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo determinado, e incluye el acoso sexual». Esta formulación está en consonancia con el Convenio de Estambul.

Estados Unidos: Propone que la disposición comience con «la expresión ‘por razón de género’, aplicado a la violencia y al acoso, significa...». Propone eliminar «o que afectan de manera desproporcionada». Sería conveniente añadir «o que crean un entorno de trabajo hostil para las personas de un sexo o género específico».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, UCCAEP y VBO-FEB: Proponen añadir «orientación sexual, identidad de género o estatus intersexual» después de «por razón de su sexo o género» con el fin de mantener la coherencia con la lista de grupos de la recomendación y tomar en consideración que las personas LGBTI también se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia por razón de género.

FEI: Se debería encontrar una solución para garantizar la protección para todos y evitar las barreras a la ratificación que generaría el hecho de ignorar el contexto social, cultural y constitucional de algunos países.

NHO: Las personas LGBTI se ven afectadas de manera desproporcionada y los artículos 1, *b*) y 6 deberían contener disposiciones para su protección.

Trabajadores

CCOO: Eliminar «de manera desproporcionada».

CGT-RA: La expresión «que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género» es redundante.

UNT: Propone la siguiente definición: «cualquier acción o conducta basada en la subordinación y en el ejercicio abusivo de poder que cause daño físico, sexual, patrimonial, económico, psicológico o moral y que menoscabe o atente contra los derechos sexuales, reproductivos y laborales de las mujeres en el contexto del mundo del trabajo».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Durante la primera discusión de la Comisión se alcanzó un amplio consenso en cuanto al término «violencia y acoso por razón de género» y su definición. Aunque en algunas respuestas se indicó el deseo de efectuar diferentes modificaciones, no hubo una posición común. Por lo tanto, el texto se mantiene sin cambios. La adición al final del texto existente de un nuevo párrafo (véase *supra* el comentario de la Oficina sobre el artículo 1, *a*)) conlleva un cambio de la numeración por razones editoriales, así el anterior artículo 1, *a*) y *b*), se convierte en el artículo 1, 1), *a*) y *b*), y el nuevo párrafo se convierte en el párrafo 2.

Artículo 1, *c*)

(Artículo 2)

Gobiernos

Argelia: Propone la definición siguiente: «El término ‘trabajador’ abarca a las personas que ejercen una actividad manual o intelectual y que se comprometen a ejecutar un trabajo a tiempo completo o parcial para un empleador a cambio de un salario, en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, en el espacio aéreo o marítimo, con arreglo a la definición establecida en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices».

Argentina, Nueva Zelandia, Paraguay, Panamá, Perú, Sudáfrica: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Austria, Dinamarca, Estonia, Hungría, Malta, Noruega, Reino Unido: Proponen sustituir «el término ‘trabajador’» por «el presente Convenio cubre/se aplica a» y añadir «los trabajadores y» antes de «trabajadores asalariados».

Austria, Chipre, Estonia, Hungría: La definición puede plantear obstáculos para la ratificación; debería establecerse a nivel nacional.

Austria: Aclarar que las personas que no están cubiertas por la definición de «trabajador» a nivel nacional sólo están protegidas cuando existe un vínculo con la relación de trabajo.

Bélgica: Apoya los cambios propuestos por la Oficina, pero indica que no se debería considerar «trabajadores» a las personas en busca de empleo ni a los postulantes a un empleo; por otra parte, la noción de trabajador ya cubre a las personas despedidas.

Brasil: La definición de «trabajador» es demasiado amplia, ya que incluye a actores que están más allá del control de los empleadores. Propone sustituir «así como a» por «y podrá incluir» y suprimir «personas en busca de empleo».

Bulgaria, Finlandia: Proponen formular una disposición que remita al ámbito de aplicación de la protección.

Canadá: Añadir «el presente Convenio también se aplica a» antes de «personas en formación». Propone como alternativa la formulación «personas en formación» por «el presente Convenio también se aplica al resto de personas que tienen acceso al lugar de trabajo y desempeñan una función para el empleador o solicitan un puesto de trabajo o asisten a una entrevista de trabajo con el empleador».

Chile: Suprimir la última parte del subpárrafo, a partir de «así como a».

Colombia: Definir «trabajador» conforme a la legislación nacional.

Dinamarca: La definición es demasiado amplia. No se debería incluir a los trabajadores independientes ni a las personas en busca de empleo o los postulantes a un empleo.

Francia: La definición podría constituir un obstáculo para la ratificación. Una alternativa sería incluir las categorías mencionadas en el artículo 1, c) sin considerarlas como «trabajadores».

Alemania: La definición es un obstáculo para la ratificación. Propone la siguiente formulación: «El presente Convenio se aplica a los trabajadores y otras personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacionales, cualquiera que sea su situación contractual, a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, en la economía tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, y en todos los sectores».

Italia: Propone la siguiente formulación: «El término ‘trabajador’ abarca a las personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, cualquiera que sea su situación contractual, incluidas las personas en formación y los voluntarios según se definen en la legislación y la práctica nacionales».

República Islámica del Irán: Suprimir «voluntarios», «personas en busca de empleo» y «postulantes a un empleo».

Malta: La definición de «trabajador» se debería determinar a nivel nacional.

México: Si bien los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de trabajo y los postulantes a un empleo deben ser protegidos, no pertenecen al ámbito laboral.

Marruecos: No aprueba la supresión de la noción de trabajadores «suspendidos» y propone añadir en su lugar «o trabajadores cuya relación de trabajo haya sido terminada».

Noruega: La definición es demasiado amplia. Las personas en busca de empleo, los postulantes a un empleo y los trabajadores despedidos están protegidos por las leyes contra la discriminación y el código penal, pero no se definen como trabajadores en la legislación nacional.

Filipinas: Expresa reservas en cuanto a la inclusión de «trabajadores despedidos».

Federación de Rusia: Incluir una definición de «empleador».

España: La definición de «trabajador» es demasiado amplia. Los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal pueden ser considerados «trabajadores por cuenta ajena» si cumplen los requisitos. No se deberían incrementar de manera desproporcionada las obligaciones de los empleadores en relación con las personas incluidas en el texto, como los voluntarios y las personas en formación. En español, propone sustituir «situación contractual» por «modalidad contractual», y «trabajadores despedidos» por «trabajadores cuyo empleo haya terminado».

Suecia: La definición de «trabajador» es amplia y puede dificultar la ratificación, ya que cubre a trabajadores despedidos, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo.

Suiza: Separar la definición del término «trabajador» en sentido estricto y establecer otra lista de personas que están en contacto con el mundo del trabajo; para ello propone dividir el texto en dos subpárrafos a partir de «así como a las personas que...».

Túnez: Añadir a los trabajadores domésticos.

Uganda: Añadir «a efectos del presente instrumento».

Estados Unidos: Puesto que no se incluye una definición de «empleador», no es necesario definir «trabajador». Propone incluir estas categorías en el artículo 3.

Uruguay: El texto de la Oficina, complementado por el nuevo artículo propuesto sobre los diferentes actores y las responsabilidades complementarias, está en consonancia con los objetivos del instrumento.

Empleadores

Respuesta consolidada, BUSA, CONFIEP, UCCAEP y VBO-FEB: La definición actual plantea barreras para la aplicación en la legislación nacional. Cuando la definición se interpreta conjuntamente con las partes dispositivas de los instrumentos, las responsabilidades de los empleadores quedan ampliadas a personas que no trabajan para un empleador o que están fuera de su control. Preferirían eliminar la definición actual. Si esto no es posible, proponen dividir la sección en «Definiciones», que incluiría la violencia y el acoso y la violencia y el acoso por razón de género, y «Ámbito de aplicación», que incluiría el ámbito de aplicación y el concepto de «mundo del trabajo». Proponen ampliar el ámbito de aplicación a todas las personas, no sólo los trabajadores. La disposición debería comenzar con «El presente Convenio se aplica a todas las personas en todos los sectores...» y se debería añadir «empleadores y» antes de «trabajadores asalariados».

BDA: La disposición debería rezar: «el presente Convenio se aplica a los empleadores y trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas asalariadas dependientes, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los voluntarios y los postulantes a un empleo».

BUSA, UCCAEP: Expresan preocupación por la inclusión de «trabajadores despedidos» y «personas en busca de empleo».

CBI: Sustituir la definición de «trabajador» por una declaración de la cobertura prevista, lo cual ampliará la protección a todas las personas a las que se pretende cubrir y facilitará la aplicación del instrumento.

CEC (Canadá): Limitar el alcance para garantizar que las obligaciones de los empleadores se aplican a cuestiones sobre las que tienen el control. En algunos casos, la noción de «trabajador» puede ser más amplia que la de «trabajador asalariado», pero no en todos los casos, como en el de las personas en busca de empleo.

CEOE, CEPYME, CIP: Sustituir «el término «trabajador»» por «este Convenio abarca» y situar este punto en la sección «Ámbito de aplicación».

CGECI: Sustituir «el término «trabajador» abarca» por «este Convenio abarca».

CIU, CNI, CPC (Chile): Efectuar la siguiente modificación: «el término «trabajador» comprenderá lo definido al respecto por la legislación de cada Estado Miembro».

CNPB: Esta disposición deberá cubrir a los empleadores y habría que revisar la definición de «trabajador», ya que los empleadores podrían ser responsables de personas a las que no han visto nunca y en lugares y situaciones más allá de su control.

COPARMEX: Las personas incluidas en las categorías de «personas en formación... postulantes a un empleo» no guardan ningún vínculo o relación de trabajo con el empleador.

DA: Los empleadores sólo deberían ser responsables de los trabajadores según se definen en la legislación nacional. Propone excluir a los trabajadores independientes, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y sustituir la definición por una disposición que establezca el ámbito de aplicación.

EK, NHO, SEV: La definición es contraria a las definiciones establecidas en el derecho nacional.

Keidanren: Suprimir «personas en busca de empleo» y «postulantes a un empleo» y limitar la definición a «trabajadores» con contratos de trabajo.

NEF: Está de acuerdo en general con la inclusión de «aprendices», «trabajadores despedidos» y «postulantes a un empleo», pero no de «personas en busca de empleo».

SGV-USAM: La responsabilidad de los empleadores se debería limitar a la duración del contrato de trabajo.

SN: La definición incluye a grupos que se encuentran fuera del control del empleador.

UIA: Suprimir el concepto de «trabajador», puesto que las personas incluidas ya se encuentran protegidas. La inclusión de estos grupos podría hacerse en apartados separados donde se especifiquen las obligaciones de los Estados.

Trabajadores

Respuesta consolidada, CLC: Apoya las propuestas de la Oficina, pero no la interacción entre esta definición y el nuevo artículo introducido después del artículo 4. Es fundamental contar con una definición amplia de «trabajador» para «no dejar fuera a nadie». Este es el postulado en que se basa el Convenio núm. 181, que considera trabajadores a las personas en busca de trabajo, y la Recomendación núm. 200, que cubre una amplia gama de categorías. Propone ofrecer medidas de protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación a los trabajadores de la economía informal, conforme a lo dispuesto en la Recomendación núm. 204.

ACTU, CCOO, CMTU, CNV, COSATU, CTA-A, CTUM, FEDUSA, FGTB, FNV, FO, GSEE, FIP, NTUC (Filipinas), LO (Suecia), TCO, Saco, UMT, ZCTU (Zimbabwe): Apoyan una definición amplia de «trabajador» para proporcionar una cobertura extensa.

ASI, CGIL, CISL, CITUB, CTC, FTF, LO (Dinamarca), LO (Noruega), UIL, Unio, UGT (España), YS: Apoyan las propuestas de la Oficina. Expresan su preocupación por la correlación con el posible nuevo artículo que se introduciría después del artículo 4.

CGSLB, ACV-CSC: Apoyan la inclusión de «personas en busca de empleo» y «postulantes a un empleo», aunque el grado de responsabilidad de los empleadores no es el mismo que respecto de los trabajadores en servicio o despedidos.

CGT: Las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo son las categorías más expuestas a la violencia y están cubiertas por otros instrumentos de la OIT. Habría que tener en cuenta los cambios respecto de la condición de los trabajadores a causa de la digitalización del trabajo y la economía de plataformas.

CGTM: Hacer referencia a «trabajadores y trabajadoras» y englobar todas las categorías de trabajadores, de la economía formal e informal, y a las personas en busca de empleo.

CGT-RA: Suprimir «las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo».

FGTB: Estos trabajadores deben disfrutar de la misma protección, aunque el empleador no tenga o haya dejado de tener las mismas responsabilidades respecto de ellos.

GSEE: Algunos lugares de trabajo, grupos, sectores u ocupaciones corren un mayor peligro, en particular los trabajadores sexuales.

CTRP, GTUC, CSI, LBAS: La definición de «trabajador» se aplicaría solamente para los fines del convenio y no exigiría cambios en la legislación nacional.

Histadrut: Ampliar la protección a todas las personas en el lugar de trabajo, incluidos los usuarios, clientes o proveedores.

MTUC: Apoya las propuestas de la Oficina.

NLC: La definición de «trabajador» debe abarcar a toda persona ocupada en cualquier forma de trabajo, inclusive en la economía informal, en trabajo temporal o permanente, las personas en busca de empleo, los aprendices, los voluntarios y los pasantes en las empresas.

NZCTU (Nueva Zelanda): Añadir «suspendidos o» antes de «despedidos».

ISP: Añadir «, público y privado,» después de «sectores».

TUC: Una definición amplia de «trabajador» resulta especialmente útil en situaciones en las que la posible vulnerabilidad de los trabajadores se ve exacerbada cuando hay un menor nivel de formalidad, por ejemplo en la fase previa al empleo.

UGT (Brasil): Sustituir «personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual» por «trabajadores desempleados».

UGTT: Proteger a los trabajadores suspendidos según lo dispuesto en la legislación.

UNT: Añadir «así como a las personas que trabajan en una relación subordinada».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Las respuestas de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores coincidieron en afirmar que nadie en el mundo del trabajo debería ser objeto de violencia y acoso, lo cual confirma el acuerdo general alcanzado en la primera discusión de la Comisión. Sin embargo,

se expresaron diferentes opiniones en cuanto a la manera de lograr este objetivo común. Algunos gobiernos y numerosas organizaciones de trabajadores se mostraron de acuerdo con la formulación del artículo 1, *c*), del Informe V (1), y las organizaciones de trabajadores indicaron la importancia de una cobertura amplia y señalaron que el Convenio núm. 181 de la OIT considera trabajadores a los postulantes a un empleo.

La mayoría de los gobiernos y varias organizaciones de empleadores indicaron que la noción de «trabajador» en el instrumento podría ir más allá de lo estipulado en la legislación nacional, lo cual podría plantear un obstáculo a la ratificación.

Varios gobiernos y organizaciones de empleadores propusieron un texto alternativo con miras a abordar esta preocupación. Algunos gobiernos propusieron sustituir la expresión «el término ‘trabajador’ abarca a» por «el presente Convenio se aplica a» o «el presente Convenio abarca a», de modo que esta disposición deje de ser la definición de un término y se convierta en la definición de un ámbito de aplicación. En ese mismo sentido, la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores propone dividir el capítulo «Definiciones y ámbito de aplicación» en dos capítulos diferentes y trasladar esta disposición a la sección «Ámbito de aplicación».

La Oficina considera que estas propuestas podrían responder a la mayoría de las preocupaciones expresadas en las respuestas, sin dejar de respetar el deseo común de garantizar que todas las personas estén debidamente protegidas contra la violencia y el acoso. Las opciones propuestas dejarían la definición de «trabajador» como competencia de la legislación y la práctica nacionales y ofrecerían una cobertura y una protección amplias.

Respecto de las categorías de personas mencionadas en la disposición, varias organizaciones de empleadores propusieron añadir la palabra «empleador» antes de «trabajadores asalariados». La Oficina señala que esta disposición ampara a individuos y no a entidades jurídicas, de modo que, el hecho de añadir una referencia general a «empleadores» ampliaría demasiado el ámbito de aplicación. Se podrían incluir en la disposición individuos específicos, como personal directivo y supervisores, aunque la Oficina señala que ya están cubiertos en el texto actual. Si se considera necesario brindar una mayor protección al individuo, la Oficina propone añadir una referencia al personal directivo, los supervisores y los gerentes de empresa, que se incluyen como ocupaciones en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08).

A la luz de las respuestas recibidas, se ha reformulado la disposición de la siguiente manera: «El presente Convenio se aplica a los trabajadores y demás personas, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales». La sección «I. Definiciones y ámbito de aplicación» ha sido dividido en dos: «I. Definiciones» y «II. Ámbito de aplicación»; el artículo 1, *c*) se convierte en el artículo 2 y se sitúa en el capítulo «II. Ámbito de aplicación». La numeración de los artículos posteriores ha sido modificada en consecuencia.

Artículo 2 (texto introductorio)

(Artículo 3 (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: El ámbito de aplicación debería abarcar todos los lugares, personas y situaciones relacionados con el desempeño del trabajo. La inclusión del teletrabajo podría dificultar la diferenciación de la violencia doméstica. La mayoría de las situaciones enumeradas escapan al control del empleador.

Brasil: Propone insertar «inclusive» al final. Habría que insertar el siguiente párrafo: «b) El presente Convenio no se aplica a la violencia y el acoso cometidos por terceros cuando la forma de organización del trabajo: i) no sea la causa, o ii) no incremente desproporcionadamente el riesgo de que éstos se produzcan».

Canadá: Habría que insertar «cuando se haya identificado un riesgo».

Chile: Propone reemplazar «en relación con el trabajo o como resultado del mismo» por «con causa o con ocasión del trabajo».

Colombia: El ámbito de aplicación abarca lugares que están fuera del control de quienes son responsables. Se debería dejar a la legislación nacional definir el ámbito de aplicación.

Chipre, Estonia, Malta, Reino Unido: Es necesario establecer limitaciones claras con respecto a la responsabilidad.

Dinamarca, Noruega: Esta disposición responsabiliza a los empleadores de incidentes que escapan a su control. Habría que insertar «y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Finlandia: Una definición amplia plantea dificultades en lo que respecta a las obligaciones y responsabilidades de los actores, en particular de los empleadores. Habría que guiarse por lo que establece el Convenio núm. 155 en lo referente al control directo o indirecto del empleador.

Alemania: Está de acuerdo con una definición amplia de «mundo del trabajo».

Indonesia: Habría que incluir «cuando celebran oficios religiosos».

Italia: Propone insertar «en la medida en que sea razonable», en particular en los apartados c), d) y f).

Nueva Zelandia, Panamá, Perú, Sudáfrica: Están de acuerdo con el texto.

España: Apoya una definición amplia que no se limite al espacio físico del lugar de trabajo siempre que se vincule a circunstancias concretas que tengan que ver con el trabajo y el empleador pueda ejercer control respecto de dichos lugares y sujetos.

Suecia: La definición amplia de «mundo del trabajo» puede suponer un obstáculo para la ratificación.

Túnez: Insertar un apartado sobre los «medios de transporte».

Estados Unidos: Propone suprimir «en el mundo del trabajo».

Uruguay: La evolución de la naturaleza del trabajo requiere una visión inclusiva del ambiente laboral.

Empleadores

Respuesta consolidada: De acuerdo con esta disposición, leída conjuntamente con el artículo 9, los empleadores podrían ser considerados responsables de entornos sobre los que no tienen control alguno y de espacios distintos de los lugares de trabajo. En algunos de estos espacios este planteamiento podría entrar en conflicto con las responsabilidades de seguridad pública que incumben al Estado, por ejemplo en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y en otros espacios, plantea problemas relacionados con la vida privada de las personas. Se propone integrar la disposición en la sección «Ámbito de aplicación». Habría que insertar «en el transcurso del trabajo o las acciones colectivas» en un nuevo apartado.

BusinessNZ, NEF: Proponen reemplazar «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

CGECI, EK, NHO, SEV, CIP, ECOT, VBO-FEB: El «mundo del trabajo» escapa al control de los empleadores.

CEC (Canadá): El concepto de «mundo del trabajo» es demasiado amplio.

CEOE, CEPYME, CONFIEP: Incluir «mundo del trabajo» bajo el epígrafe de «ámbito de aplicación».

CIU, CNI, CPC (Chile): Suprimir «en el mundo del trabajo que ocurren en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo».

SN, UCCAEP: El «mundo del trabajo» escapa al control de los empleadores. Suprimir «en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo». Añadir un nuevo apartado *a)*: «en el transcurso del trabajo o las acciones colectivas».

Keidanren: Añadir «según proceda» después de «como resultado del mismo».

MEDEF: El alojamiento proporcionado por el empleador sólo debería estar abarcado si los empleadores tienen control sobre los autores de actos de violencia y acoso en el marco de una relación de trabajo.

UIA: Las situaciones incluidas están vagamente relacionadas con el lugar de trabajo.

UCCAEP: Reemplazar «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo» en todo el texto.

Trabajadores

ASDECCOL, CGT, CTA-A, FO, GTUC, LO (Noruega), TÜRK-IS, UGT (Brasil), UMT, Unio, YS: Apoyan la prevención de la violencia y el acoso más allá del lugar de trabajo.

ASI, CGTM, CTRP, ITF, CSI, LBAS, NLC: Están de acuerdo con el texto.

BAK: El artículo 2 no debería ser exhaustivo.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «en el proceso de contratación y en la relación de trabajo».

CNTB: Incluir el acoso en el hogar del trabajador.

COSATU: Apoya el texto. En los sectores dominados por los hombres, las mujeres no disponen de instalaciones decentes y son más vulnerables al acoso y las agresiones sexuales.

Artículo 2, *a)*

(Artículo 3, *a)*)

Gobiernos

Paraguay: Apoya la propuesta de incluir los espacios públicos y privados.

España: La inclusión de «espacios públicos y privados» es motivo de preocupación, puesto que la violencia en entornos que no guardan relación con el trabajo, como el doméstico, deberían quedar excluidos del ámbito de aplicación.

Empleadores

CEC (Canadá): Los empleadores tienen una capacidad limitada para implementar programas y notificar casos de violencia y acoso que se producen fuera del lugar de trabajo.

Trabajadores

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «y domésticos» después de «privados».

CCOO: Incluir los domicilios privados en los cuales desarrollan su actividad las empleadas domésticas.

CGT: Es importante incluir a los trabajadores de la economía informal y los trabajadores domésticos.

CGT-RA: Habría que hacer referencia a espacios «siempre que sean el lugar de trabajo de la víctima».

Artículo 2, *b)*

(Artículo 3, *b)*)

Gobiernos

Bélgica, Sudáfrica, España: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Chile: Añadir «siempre que se encuentren ubicados en el lugar de trabajo y/o relacionados con el trabajo».

Alemania: Hacer referencia únicamente a los lugares proporcionados por el empleador.

Hungría: Añadir «y en la medida en que sea razonable» al final.

México: En la versión española, propone reemplazar «vestuarios» por «vestidores».

Paraguay: Aclarar que esta disposición se refiere a las propiedades o lugares que el empleador destina a tales fines.

Suiza: Añadir «en la medida en que esos lugares estén organizados o hayan sido facilitados por el empleador».

Empleadores

CIU, CNI y CPC (Chile): Añadir: «siempre que todas estas instalaciones estén ubicadas dentro del lugar de trabajo o se encuentren bajo la dirección de la empresa».

Trabajadores

BAK, FGTB, CCOO, UGT (Brasil): Apoyan la propuesta de la Oficina.

KPBI, KSBI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «clínica, sala de lactancia, ascensor o elevador, o lugares donde los miembros de seguridad o el empleador realicen cacheos antes o después de acceder a las instalaciones de trabajo».

CGT-RA: Realizar la siguiente modificación: «En todos los lugares donde el trabajador lleve a cabo actividades relacionadas con su trabajo, como instalaciones de aseo y vestuarios, instalaciones sanitarias, lugares de descanso y cantinas que estén bajo la responsabilidad del empleador».

Artículo 2, c)

(Artículo 3, f))

Gobiernos

Austria: El apartado c) resulta problemático, ya que los trabajadores tienen gran autonomía para decidir cómo realizar sus trayectos.

Bulgaria, Estonia, Malta, Reino Unido: Proponen insertar «en la medida en que sea razonable» antes de este apartado.

Alemania: Añadir «en la medida en que sea razonable y factible» antes de «en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo».

Paraguay: Añadir «siempre que se trate de un trayecto directo en una u otra dirección».

Suiza: Añadir «que están organizados por el empleador».

Estados Unidos: Insertar «si el trayecto se realiza durante el tiempo remunerado o está bajo el control de los empleadores».

Empleadores

BUSA, NEF: No se debería incluir el trayecto en los casos en que no sea competencia del empleador.

CEC (Canadá): El apartado c) resulta problemático, ya que en términos generales está abarcado por las leyes nacionales.

CIP: Fusionar los apartados c) y d).

CIU, CNI, COPARMEX, CPC (Chile), Keidanren, SAE, SGV-USAM: Suprimir este apartado.

Trabajadores

CGT-RA: El apartado c) debería remitirse a la legislación nacional.

Artículo 2, d)

(Artículo 3, c))

Gobiernos

Alemania: Añadir «en la medida en que sea razonable y factible» antes de «en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo».

Suiza: Modificar la formulación en los siguientes términos: «en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo o en eventos estrictamente relacionados con el trabajo».

Empleadores

BUSA, NEF: Se oponen a la referencia a las actividades sociales relacionadas con el trabajo. Proponen añadir «que preside el empleador».

COPARMEX, SN: Suprimir este apartado.

Artículo 2, e)

(Artículo 3, d))

Gobiernos

Austria: Abarcar las comunicaciones relacionadas con el trabajo.

Uganda: No se deberían limitar las comunicaciones a las «realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación».

Estados Unidos: Insertar «incluidas aquellas» antes de «realizadas».

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Reemplazar «comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación» por «comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación durante el desarrollo del trabajo».

CIU, CNI, CPC (Chile): Añadir «cuando éstos sean responsabilidad de la empresa».

Trabajadores

CGT-RA: Añadir «cuando se produzcan a nivel jerárquico en la misma empresa».

Artículo 2, f)

(Artículo 3, e))

Gobiernos

España: Expresa preocupación por la falta de control del empleador sobre «el alojamiento proporcionado por el empleador».

Empleadores

DA: Los empleadores no pueden ser considerados responsables de los hechos que sobrevengan durante el tiempo libre de los trabajadores, incluso cuando viven en un alojamiento proporcionado por el empleador.

Keidanren: Propone suprimir el apartado.

Trabajadores

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Proponen el siguiente cambio de formulación en la versión inglesa «Provided accommodation by employer», que no se aplica a la versión española.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Varios gobiernos y organizaciones de trabajadores apoyan la formulación actual. Otros gobiernos proponen redactar un texto más preciso, en particular el apartado *c)*, haciendo referencia entre otras cosas a situaciones en que sea razonable aplicarlo, al grado de control que puedan tener o no los actores en los ámbitos mencionados, o a la ley y la práctica nacionales. Las organizaciones de empleadores consideran que, con arreglo a esta disposición, leída conjuntamente con el artículo 9 (ahora el artículo 10), los empleadores podrían ser considerados responsables por entornos sobre los que no tienen control alguno y por espacios distintos de los lugares en los que trabaja la gente; asimismo proponen incluir una referencia a las acciones colectivas.

A la luz de las respuestas recibidas y de la formulación propuesta en varias respuestas, la Oficina ha insertado la expresión «en la medida en que sea razonable y factible» en el apartado *c)*, que pasa a ser el apartado *f)* como consecuencia de una reordenación de los apartados. Este cambio se ha hecho para responder a la preocupación de que el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo podría entenderse como un elemento de más alcance que otros elementos mencionados en la disposición.

La Oficina observa que varias respuestas coinciden en que es necesario definir o deslindar las responsabilidades de los actores en función de determinadas situaciones o espacios. La Oficina observa que, tal como se indica en la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores, el artículo 2 (artículo 3 en la nueva versión) establece el ámbito de aplicación general del convenio. Esta disposición identifica las situaciones y los lugares donde pueden tener lugar actos de violencia o acoso. No hace referencia a ninguna obligación o responsabilidad de actores específicos, que se especifican en las partes IV a VII del convenio.

Artículo 3

(Artículo 4)

Gobiernos

Argelia: Incluir a los contratistas y al personal de dirección. Habría que añadir «en todos los sectores» después de «representantes».

Austria: Suprimir «las víctimas y». Se debería aclarar qué personas están protegidas y cuáles pueden ser consideradas autores de actos de violencia y acoso. La legislación laboral únicamente protege a los trabajadores.

Bélgica, Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Bulgaria: El público en general, *per se*, no puede ser víctima ni autor de actos de violencia y acoso.

Canadá: Aclarar si el hecho de considerar «víctimas» a los clientes, usuarios, pacientes o el público podría traducirse en sanciones contra los trabajadores. Se debería suprimir la mención de estas categorías e insertarlas en un nuevo apartado en calidad de «autores».

Chile: Suprimir la referencia a terceros, puesto que excede el ámbito del mundo del trabajo, y añadir «Para estos efectos se considerará representantes aquellos que así sean considerados en la legislación y la práctica nacional».

Colombia: Considerar víctimas y autores de violencia y acoso a terceros dificulta la atención adecuada a la víctima.

Israel: Reemplazar «o terceros, inclusive clientes...» por «y pueden incluir terceros, como...».

Kuwait: Convertir esta disposición en el artículo 2.

México: No se opone a la propuesta de la Oficina.

Omán: Incluir esta disposición en el artículo 1.

Paraguay: Suprimir la referencia a terceros, ya que estas personas escapan al control del empleador.

Perú: Reconocer que no sólo los trabajadores o empleadores pueden ser víctimas o autores de violencia y acoso, sino también aquellas personas que se relacionan con ellos.

Sudáfrica: Insertar «las autoridades públicas y los agentes encargados de hacer cumplir la ley» después de «representantes».

España: Insertar el siguiente párrafo: «No obstante, a cada uno de ellos les serán de aplicación los artículos del presente convenio de acuerdo con el nivel de responsabilidad, derechos y obligaciones que le corresponde de conformidad con [el nuevo artículo después del 4]».

Estados Unidos: Separar las definiciones de víctimas y autores de actos de violencia y acoso, de modo que el término «víctimas» incluya a los empleadores y los trabajadores y sus representantes, así como a las personas enumeradas en el artículo 1, c), y el término «autores» incluya a los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual; los empleadores; los representantes de los trabajadores y de los empleadores; las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los voluntarios, y terceros.

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Reemplazar la expresión «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo» y añadir «cuando estos actos ocurren en dependencias de la empresa o donde el empleador ejerza su poder de dirección».

Keidanren: Las víctimas únicamente deberían incluir a los trabajadores. Los autores de actos de violencia y acoso deberían incluir a los empleadores, los trabajadores y, en determinadas circunstancias, sus respectivos representantes y terceros.

MAI: Imponer a las organizaciones de trabajadores la obligación de adoptar medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso por los trabajadores.

UIA: Aclarar que el convenio se aplica a terceros únicamente en el lugar de trabajo o en lugares donde el empleador ejerza su poder de dirección. Si se mantiene la redacción, se deberían definir las responsabilidades de los Miembros y de los interlocutores sociales.

FEB: Propone la siguiente formulación: «Empleadores y trabajadores, y sus respectivos representantes, y terceros, con inclusión de clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, deberían abstenerse de actos de violencia y acoso».

Trabajadores

BAK: Incluir las personas que realizan un servicio civil, los pasantes y las personas en formación.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Proponen añadir «la administración pública y los agentes encargados de hacer cumplir la ley».

CGT-RA: Añadir «Cuando estos actos ocurren en dependencias de la empresa o se encuentren bajo responsabilidad de la misma».

CNTB: Incluir a los aprendices y los pasantes.

CTA-A: Suprimir los empleadores y terceros de la categoría de víctimas, porque diluye la existencia de relaciones de poder y sitúa a los trabajadores al mismo nivel que los empleadores, lo que puede dar lugar a dificultades en la implementación.

ITF: Celebra que se incluya a terceros; los trabajadores del transporte corren un riesgo mayor frente a los actos de violencia por terceros.

JTUC-RENGO: Incluir a terceros en calidad de víctimas y autores de actos de violencia y acoso.

NLC: Apoya el texto.

TÜRK-IS: Habría que tener presente la violencia infligida por terceros.

UNT: En la versión española, propone suprimir la «o» entre «trabajadores» y «sus respectivos».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En varias respuestas de los gobiernos se propone incluir categorías adicionales de personas y en otras se propone trasladar este artículo a otra parte del convenio. Muchos gobiernos se han centrado en mejorar o aclarar la formulación, específicamente en relación con terceros. No se ha presentado ninguna respuesta consolidada de las organizaciones de trabajadores ni de empleadores con respecto a esta disposición. En sus respuestas, las organizaciones de empleadores han señalado la necesidad de limitar sus responsabilidades, en particular restringiéndolas al lugar de trabajo o a hechos sobre los que tienen un control. Las respuestas de las organizaciones de trabajadores apoyan en general la disposición, si bien algunas de ellas proponen incluir categorías adicionales de personas.

Sobre la base de las respuestas recibidas y, a fin de aclarar en mayor medida la disposición con respecto a terceros, la Oficina ha dividido la disposición en dos apartados y ha modificado la redacción, en particular ha añadido «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» en el apartado *b*). Ha hecho este cambio con la finalidad de mencionar por separado a terceros y de dar un mayor margen de flexibilidad a los Miembros para que determinen si consideran víctimas a terceros y en qué medida. Además, se ha armonizado la redacción de la disposición con el artículo 1, *c*) (artículo 2 en la nueva versión).

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4, 1)

(Artículo 5, 1))

Gobiernos

Argelia: Convendría insertar al final del texto «, independientemente de su naturaleza».

Israel: Habría que reemplazar «el derecho de toda persona a» por «la importancia de».

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Estados Unidos: Convendría reemplazar «el derecho de toda persona a» por «su responsabilidad de tratar de lograr».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Proponen reemplazar «Miembro» por «Estado».

Trabajadores

FGTB: Apoya las modificaciones de la Oficina.

Artículo 4, 2) (texto introductorio)

(Artículo 5, 2) (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: La lista de apartados no debería ser exhaustiva.

Bélgica: Convendría aclarar si la frase «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales» se refiere al instrumento para adoptar ese enfoque o al contenido.

Israel: Propone reemplazar «que consista entre otras cosas en» por «que incluya, según proceda».

Nueva Zelandia, Perú: Apoyan el texto.

Túnez: Insertar dos apartados como sigue: «prohibir el despido improcedente como forma de violencia y discriminación contra la mujer» y «establecer y proporcionar igualdad de trato y de oportunidades, y asegurar un trabajo decente para todos sin discriminación».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Habría que reemplazar «Miembro» por «Estado» y «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

SGV-USAM: No está claro qué se entiende por enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género.

UCCAEP: Propone reemplazar «deberá» por «podrá».

Trabajadores

BAK: El acoso sexual afecta a las personas que acceden al mercado de trabajo. Debería incluirse a los jóvenes.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Proponen añadir «y organizaciones de base o de derechos civiles» después de «organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores». Habría que añadir un nuevo apartado: «velar por que se realicen asignaciones con cargo al presupuesto estatal para aplicar esta disposición».

FGTB, CGSLB, CGT, CSC: La adición de la frase «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales» puede vaciar de contenido la disposición sobre las obligaciones de los Miembros.

CGT-RA: Convendría añadir «todas las formas de violencia».

Artículo 4, 2), a)

(Artículo 5, 2), a))

Gobiernos

Israel, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos: Proponen suprimir «todas las formas de».

Kuwait y Omán: Definir «todas las formas» habida cuenta de las diferencias sociales y culturales.

Suecia: Añadir «y abordar» después de «prohibir».

Suiza: Suprimir «todas las formas de» e insertar «en la legislación la violencia y el acoso y el acoso en el mundo del trabajo, inclusive por razón de género».

Túnez: Añadir «y la trata de personas».

Empleadores

SN: No todos los Estados Miembros podrán prohibir «todas las formas de» violencia y acoso.

Artículo 4, 2), b)

(Artículo 5, 2), b))

Gobiernos

Austria: Reemplazar el verbo «velar por» por «prever» o «promover».

Argelia: Insertar «de conformidad con las características específicas de los Miembros» al final.

Artículo 4, 2), c)

(Artículo 5, 2), c))

Gobiernos

Suecia: Propone insertar «o estrategias» después de «estrategia».

Suiza: El texto es demasiado prescriptivo. Propone la siguiente formulación: «Tener presente la violencia y el acoso en la política de prevención».

Artículo 4, 2), d)

(Artículo 5, 2), d))

Gobiernos

Argelia: Propone insertar «de la legislación y la práctica nacionales» después de «seguimiento».

Alemania: Propone insertar «cuando sea necesario» antes de «fortalecer».

España: En la versión española, propone reformular esta disposición como sigue: «establecer y reforzar mecanismos de aplicación y seguimiento».

Estados Unidos: Habría que reemplazar «y» por «o».

Empleadores

SGV-USAM: Propone suprimir «y de seguimiento».

Trabajadores

CCOO: Propone insertar «de las medidas propuestas» después de «y de seguimiento».

Artículo 4, 2), e)

(Artículo 5, 2), e))

Gobiernos

Chile: Se debería aclarar qué conlleva el acceso a vías de recurso.

México: Propone insertar «que salvaguarden su vida y su integridad, trato con humanidad y respeto a su dignidad y sus derechos humanos».

Estados Unidos: Convendría reemplazar el verbo «velar por que» por «proporcionar a».

Artículo 4, 2), f)

(Artículo 5, 2), f))

Gobiernos

Austria: En la versión en alemán, se debería reemplazar «Strafen» por «Sanktionen», ya que no se pueden imponer penas en virtud de la legislación laboral austriaca.

Alemania: Propone insertar «cuando sea necesario» al final.

Omán: Propone reemplazar la disposición por «Prever la violencia y el acoso como infracciones en los textos que establecen las sanciones penales».

Suecia: Es importante no circunscribir la disposición al derecho penal.

Suiza: Propone trasladar el apartado f) después del apartado a).

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Proponen añadir: «incluidos los casos de denuncias fraudulentas o de utilización notoriamente ilegítima de los derechos y procedimientos previstos en el presente Convenio».

Trabajadores

BAK: Las sanciones deberían ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Deberían preverse indemnizaciones disuasorias.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: En el apartado f), se debería añadir «y aplicar» después de «prever».

Artículo 4, 2), g)

(Artículo 5, 2), g))

Gobiernos

Argelia: La disposición debería redactarse como sigue: «desarrollar herramientas, orientaciones para demostrar los casos de violencia y acoso, y actividades de educación, de sensibilización y de formación».

Níger: Propone insertar «a fin de lograr un cambio de comportamiento» al final.

Trabajadores

BAK: Apoya el apartado g). Deberían mencionarse los grupos a quienes van dirigidas las medidas en materia de formación, orientación y sensibilización, como el poder judicial, las empresas y los directivos.

Artículo 4, 2), h)

(Artículo 5, 2), h))

Gobiernos

Argelia: Propone reformular la disposición como sigue: «garantizar la protección de los demandados en caso de declaraciones falsas y la confidencialidad de la investigación y los resultados de la misma».

Bélgica, Marruecos, Panamá: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Ecuador: Propone reemplazar «mundo del trabajo» por «ámbito laboral».

México: El cambio propuesto por la Oficina no tiene una repercusión importante.

Perú: Propone reemplazar «medios de inspección e investigación» por «medios de vigilancia del cumplimiento de las normas de protección contra los casos de violencia y acoso laboral».

Qatar: Se debería aclarar el significado de «organismos competentes».

Sudáfrica: Se acepta reemplazar «los servicios de inspección del trabajo» por «la inspección del trabajo».

Empleadores

COPARMEX: Habría que incluir la obligación de proporcionar formación sobre los procedimientos de inspección y las facultades de los inspectores.

MAI: Los supervisores deberían tener facultades de control externo limitadas; es preferible contar con mecanismos internos de cumplimiento en el lugar de trabajo.

SGV-USAM: Propone suprimir la disposición.

Trabajadores

OPZZ: Los artículos 4, 2), *h*) y 10, *h*) deberían tener en cuenta las disparidades con respecto al alcance de las actividades de inspección de los Estados. Se debería hacer hincapié en la labor preventiva de las inspecciones de trabajo, como se especifica en el párrafo 19 de la recomendación.

UGT (Brasil): Apoya la propuesta de la Oficina.

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios. En el artículo 4, 2), *a*) (ahora 5, 2), *a*)), se ha suprimido la expresión «todas las formas de». Como la Oficina indicó en la primera discusión de la Comisión, la supresión de «todas las formas de» no tiene mayor consecuencia, porque se aplicaría la definición de «violencia y acoso» que figura en el artículo 1, *a*) (artículo 1, 1), *a*) en la nueva versión). Además, esta supresión se ajusta a las enmiendas adoptadas durante la primera discusión de la Comisión relativa a los artículos 7 y 9 (ahora los artículos 8 y 10).

Habida cuenta de las respuestas recibidas en relación con el artículo 4, 2), *d*) (artículo 5, 2), *d*) en la nueva versión), se ha reemplazado «y fortalecer» por «o fortalecer». Esta modificación se ha hecho para dar más claridad al texto y en el entendimiento de que la «o» puede ser conjuntiva o disyuntiva, dependiendo de la legislación y las circunstancias nacionales, en consonancia con el texto introductorio.

Posible nuevo artículo después del artículo 4

(Artículo 5, 3))

Gobiernos

Argentina, Bangladesh, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Indonesia, Israel, Italia, Kuwait, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Uruguay: Apoyan la nueva disposición.

Austria, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Estonia, Francia, Alemania, Hungría, Malta, Noruega: El apartado *a*) debería aclarar que los empleadores son los únicos responsables de las situaciones bajo su control directo o indirecto. No apoyan el apartado *b*).

Bélgica, Marruecos: No se oponen a la propuesta de la Oficina.

Finlandia: Se debería aclarar esta disposición para que no se amplíe la responsabilidad individual de los trabajadores.

México: La propuesta de la Oficina es factible.

Nueva Zelandia: Se debería trasladar la disposición al preámbulo.

Sudáfrica: No apoya la disposición. Debería ajustarse a la formulación del artículo 8 del Convenio núm. 161.

España: Apoya la propuesta. En el apartado «a)» habría que aclarar que la legislación nacional debería definir los distintos niveles de responsabilidad de cada actor.

Suecia, Reino Unido: Apoyan el nuevo artículo. Se debería aclarar que las responsabilidades de los actores se limitan a las circunstancias que están bajo su control. No apoyan el apartado b).

Suiza: Apoya el nuevo artículo, pero éste no resuelve las diferencias con respecto a las definiciones y el ámbito de aplicación.

Empleadores

Respuesta consolidada, CONFIEP, NHO, SEV, UCCAEP: Celebran el nuevo artículo. Sin embargo, éste no aclara las circunstancias en que se aplicarán en la práctica las responsabilidades previstas en el instrumento. Se debería insertar «que varían en función de cada situación, así como de los diferentes recursos y limitaciones» al final del apartado a), y trasladar «para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» después de «reconocer». Habría que suprimir «y complementarias». Proponen insertar «teniendo presente sus funciones complementarias» al final del apartado b).

BusinessNZ: Propone reemplazar «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

CBI: Celebra el nuevo artículo, si bien se debería limitar la responsabilidad de los empleadores a aquellas situaciones que se encuentran bajo su control directo o indirecto.

CEOE, CEPYME: Apoyan la respuesta consolidada. Proponen suprimir «para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

CIP, SAE, FEB: Apoyan el nuevo artículo. En el apartado a), se debería reemplazar «y complementarias» por «capacidades y limitaciones, así como diferentes», y añadir «que pueden variar en función de la situación» al final. En el apartado b), habría que añadir «teniendo presente sus funciones complementarias».

COPARMEX, CPG, SGV-USAM: Apoyan la propuesta de la Oficina.

DA: El texto no aclara suficientemente las responsabilidades de los actores.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, ASI, CLC, COSATU, CTC, FIP, LO (Noruega), LO (Suecia), TCO, SACO, Unio, YS: No apoyan la propuesta de añadir el nuevo artículo. Esta disposición crearía una interferencia con los artículos 1, c), 2 y 3. Podría ampliar demasiado y de forma inequitativa las obligaciones individuales de los trabajadores de prevenir y abordar la violencia y el acoso en esferas que están fuera de su competencia. No todos los actores tienen la misma responsabilidad de prevenir la violencia y el acoso. Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar y de cumplir las normas; los empleadores tienen la responsabilidad primordial de crear un entorno de trabajo en donde haya prevención de la violencia y el acoso. El deber que tienen los empleadores de proteger a los trabajadores frente al acoso de terceros no queda claro en este artículo al leerlo conjuntamente con otras disposiciones. Si se aprueba esta disposición, habría que reformularla en consonancia con el Convenio núm. 161: «El empleador, los trabajadores y sus representantes deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos relativos a la violencia y el acoso sobre una base equitativa».

BAK: No formula objeciones.

CCOO: No apoya el artículo, puesto que responsabiliza a los trabajadores en la misma escala que a los gobiernos y los empleadores.

CGSLB: Apoya la cooperación y la coordinación entre los actores, pero la responsabilidad de crear un entorno laboral exento de violencia y acoso corresponde al empleador.

CGT, FGTB, FO, UGT (España): El artículo podría ampliar en exceso las responsabilidades de los trabajadores y diluir las de los empleadores.

CITUB: Habría que limitar las responsabilidades de los empleadores a aquellas situaciones sobre las que tienen control directo o indirecto.

CMTU, NZCTU: Apoyan el texto propuesto en la respuesta consolidada.

CSC, UGT (Brasil): Apoyan el artículo.

CTRP, GTUC, CSI: Corresponde a los gobiernos establecer marcos jurídicos y de política y medidas conexas.

FEDUSA, ZCTU: En el texto de la respuesta consolidada habría que insertar «incluidos aquellos relativos a los servicios de salud en el trabajo» antes de «sobre una base equitativa».

FNV, CNV, FTF, LO (Dinamarca), TUC: Esta disposición ampliaría las obligaciones de los trabajadores a nivel individual.

UITA: Los gobiernos deberían imponer a los empleadores el deber de proteger a los trabajadores frente al acoso y la victimización en el lugar de trabajo.

LBAS: No todos los actores tienen las mismas funciones y responsabilidades. Los gobiernos tienen la responsabilidad de establecer marcos jurídicos y de política; los empleadores tienen la responsabilidad primordial de crear un entorno de trabajo en donde haya prevención de la violencia y el acoso.

MTUC: No apoya el artículo.

NTUC (Filipinas): La disposición diluye la responsabilidad primordial de los empleadores de garantizar un entorno laboral exento de violencia y acoso.

UMT: El convenio puede definir ampliamente la responsabilidad de empleadores y trabajadores para proteger el lugar de trabajo de las repercusiones de la violencia doméstica.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayoría de los gobiernos y las organizaciones de empleadores en general han acogido favorablemente la disposición propuesta porque el texto reconoce que existen funciones y responsabilidades diferentes, aunque complementarias, para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Algunos gobiernos han indicado que se deberían detallar o aclarar en mayor medida las responsabilidades de los actores, a través de la legislación nacional o introduciendo la noción de control. La respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores hace hincapié en la necesidad de especificar qué responsabilidades pueden variar en función de cada situación y de los diferentes niveles de recursos y otros factores limitantes.

Sin embargo, las organizaciones de trabajadores y algunos gobiernos no han apoyado la disposición, porque les preocupa que pueda ampliar indebidamente las responsabilidades de los trabajadores y diluir la responsabilidad del empleador de prevenir la violencia y el acoso. Cierta número de gobiernos, que en términos generales apoyan el apartado *a)*, en cambio no apoyan el apartado *b)*, relativo a la coordinación y la cooperación. En lo que respecta a la cooperación, las organizaciones de trabajadores han propuesto introducir el concepto de equidad en un nuevo artículo, formulado a partir del artículo 8 del Convenio núm. 161.

A fin de responder a las diversas preocupaciones planteadas, la Oficina ha reformulado esta disposición. El apartado *b)*, que no ha recibido un fuerte apoyo, se ha suprimido. El apartado *a)* se ha trasladado al artículo 5, 3) y se ha modificado para aclarar que los papeles y las funciones que desempeñan los diversos actores son complementarios, pero que la naturaleza y el alcance de sus responsabilidades son diferentes.

En relación con las preocupaciones expresadas acerca de la ampliación indebida de las responsabilidades de los trabajadores y los empleadores, la Oficina observa que esta disposición se enmarca en la obligación de los Miembros de adoptar y aplicar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. No crea nuevas obligaciones para los empleadores o los trabajadores, y tampoco socava la obligación de los empleadores de adoptar medidas para prevenir los actos de violencia y acoso, establecida en el artículo 9 (ahora el artículo 10), ni las obligaciones de los Miembros previstas en otras disposiciones.

Artículo 5

(Artículo 6)

Gobiernos

Nueva Zelandia, Perú, Sudáfrica: Apoyan el texto.

Níger: Añadir «de buena fe» después de «todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto».

Estados Unidos: Proponen sustituir «así como el fomento del trabajo decente y seguro» por «y el fomento del trabajo decente».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «Miembro» por «Estado» y «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

MAI: Suprimir las referencias a los principios fundamentales.

UCCAEP: Debería sustituirse «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

WKO: La referencia a la «discriminación» es demasiado vaga.

Trabajadores

COSYLAC: Añadir «reconocer la calle como un lugar de trabajo para los vendedores callejeros,» antes de «respetar».

CTA-A: Hacer extensiva esta obligación a los empleadores y a los trabajadores.

CTUM: La noción de principios y derechos fundamentales está en consonancia con el artículo 5.

UMT: Las acciones colectivas son un derecho legítimo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Artículo 6

(Artículo 7)

Gobiernos

Argentina: La Comisión Tripartita ha acordado sustituir la frase «a todos los trabajadores» por «en el empleo y la ocupación». Se acepta la propuesta de eliminar la referencia a «grupos vulnerables» y de mantener la lista de categoría de trabajadores.

Austria, Bulgaria, Canadá, Chipre, Finlandia, Francia, Malta, Nueva Zelandia, España, Uganda, Reino Unido: Mantener la referencia a «grupos vulnerables».

Bélgica: No apoya la propuesta de la Oficina. No refleja el hecho de que algunos grupos sufren una discriminación estructural, que requiere respuestas de política estructurales. Se propone redactar la frase de la siguiente forma: «grupos con vulnerabilidades o grupos en situación de vulnerabilidad».

Chile: Se propone sustituir «que garanticen» por «que promuevan y protejan».

Ecuador: Hacer énfasis en los términos «empleo» y «ocupación» en párrafos diferentes; aclarar la referencia a los grupos de atención prioritaria, y hacer referencia a los grupos en situaciones de vulnerabilidad social.

Finlandia: La frase «en el empleo y la ocupación» no está en consonancia con los textos ni definida en el convenio.

Alemania: Sustituir «que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación» por «que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación» y mantener la expresión «grupos vulnerables», por ser muy utilizada en el contexto de los derechos humanos.

Indonesia: Incluir «y a los trabajadores migrantes» después de «trabajadoras». Insertar un nuevo artículo 6 que diga lo siguiente: «Todo Miembro deberá determinar la categoría de los grupos vulnerables o de los grupos en situación de vulnerabilidad mencionada en el artículo 6 en función de las condiciones nacionales, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.»

Italia: Mantener la expresión «grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad».

México: Apoya el uso de la expresión «grupos en situación de vulnerabilidad» redactada de la siguiente forma: «... incluyendo a las trabajadoras y los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos...».

Marruecos, Suiza: Apoyan las propuestas de la Oficina.

Nigeria: Convendría definir las expresiones «grupos vulnerables» y «grupos en situación de vulnerabilidad».

Noruega: Prefiere el texto original.

Panamá: Sustituir «a todos los trabajadores» por «en el empleo y la ocupación» y la supresión del término «grupos vulnerables».

Paraguay: Hacer referencia a «grupos en situación de vulnerabilidad» y reintroducir la lista de grupos de trabajadores afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

Perú: Referirse, en la versión española a «trabajadoras y trabajadores» y utilizar la expresión «grupos en situación de vulnerabilidad».

Filipinas, Qatar: Están de acuerdo con la eliminación de la referencia a los «grupos vulnerables».

Polonia: Sería preferible contar con una disposición universal que abarque a todas las personas.

Sudáfrica: Acepta las propuestas de la Oficina. Incluir «a la discriminación y la desigualdad» después de «vulnerabilidad».

España: Entiende que la expresión «desproporcionada» puede llevar a interpretaciones que se pudieran entender como «proporcionadas» ciertas situaciones. En la versión española se propone sustituir «la ocupación» por «el trabajo», y «expuestos» por «afectados».

Suecia: Cabe interpretar que la expresión «en el empleo y la ocupación» tiene un alcance menos amplio que el término «trabajadores», lo que puede causar confusión. Suprimir la expresión «grupos vulnerables». Incluir «a la discriminación y la desigualdad» después de «vulnerabilidad».

Estados Unidos: Sustituir «que garanticen» por «que velen por». Sustituir «están» por «puedan estar». Apoya la propuesta de la Oficina de suprimir la expresión «grupos vulnerables» y mantener la expresión «trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad».

Uruguay: Mantener una lista expresa de grupos. Incluir el siguiente apartado: «todo otro colectivo o personas en situación de vulnerabilidad frente a la violencia y al acoso». Sería preferible hablar de «grupos en situación de vulnerabilidad».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, VBO-FEB: Apoyan la enumeración de las personas LGBTI en la recomendación. Podrían aceptarse los dos cambios propuestos por la Oficina, habida cuenta de los cambios propuestos por estas organizaciones en el preámbulo y de la definición de la violencia y el acoso

por razón de género. Sustituir «las trabajadoras, así como a los trabajadores pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a» por «los».

CBI: No apoya la supresión de la expresión «grupos vulnerables». Es necesario incluir una referencia a la violencia y el acoso por razón de la orientación sexual.

CIU, CNI, CONFIEP, CPC (Chile), UCCAEP: Modificar el artículo de modo que diga lo siguiente: «... incluyendo a grupos en situación de vulnerabilidad que se vean afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo».

DA: Sustituir «adoptar» por «contar con».

NEF: Apoya la propuesta de sustituir «a todos los trabajadores» por «en el empleo y la ocupación».

NHO: Las personas LGBTI se ven afectadas de forma desproporcionada por la violencia y el acoso y deberían incluirse en los artículos 1, b), y 6.

SAE: Suprimir la frase «las trabajadoras, así como a los trabajadores pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a» por «los».

SGV-USAM: Apoya la eliminación de la expresión «grupos vulnerables».

WKO: El artículo 6 es demasiado vago. La legislación nacional ya define los motivos de discriminación y quiénes son las personas protegidas.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, ASI, CGT, CLC, COSATU, FTF, LO (Dinamarca), LO (Noruega), NTUC (Filipinas), Unio, YS: Sustituir «a todos los trabajadores» por «en el empleo y la ocupación» y suprimir la expresión «grupos vulnerables». Insertar la frase «a la discriminación y la desigualdad» después de «grupos en situación de vulnerabilidad».

ACFTU: Es esencial garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación de estos grupos en situación de vulnerabilidad.

AEFIP, APOC, ASDECCOL, COSYLAC, CTUM, FO, UEJN, UITOC: Apoyan la expresión «grupos en situación de vulnerabilidad».

BAK: Sustituir «incluyendo» por «en particular». No apoya la supresión de la expresión «grupos vulnerables». Es necesario aclarar qué se entiende por «grupos en situación de vulnerabilidad».

KPBI, KSBSI, KSPN, KSPI, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «respetando la naturaleza distinta de cada persona,» después de «ocupación».

CCOO: La expresión «incluyendo a las trabajadoras» puede dar a entender que otros artículos del convenio no afectan a las trabajadoras. Se propone la siguiente redacción «y la no discriminación en el empleo y la ocupación de todas las personas trabajadoras, así como de las personas trabajadoras pertenecientes a grupos vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

CGSLB, CITUB, FGTEB, MTUC, UGT (Brasil): Se apoya el uso de la expresión «en el empleo y la ocupación».

CGSLB, CIDA, TUC, UGT (Brasil): Mantener la expresión «grupos vulnerables».

CGT-RA: Hacer referencia a todos los grupos en situación de vulnerabilidad que puedan ser afectados o expuestos de manera desproporcionada frente a la violencia y el acoso.

CITUB: Añadir «a la discriminación y la desigualdad» después de «vulnerabilidad».

CMTU: Retomar la formulación original, a saber, «a todos los trabajadores»; suprimir la expresión «grupos vulnerables», y añadir «a la discriminación y la desigualdad» después de «vulnerabilidad».

CSC, NZCTU, ZCTU (Zambia): Se apoya la propuesta de la Oficina.

CTRP, GTUC, ITUC, LBAS: Hacer referencia a los «grupos en situación de vulnerabilidad a la discriminación y la desigualdad» o a «uno o varios grupos vulnerables a la discriminación y la desigualdad».

FGTB: No apoya la sustitución de «grupos vulnerables» por «grupos en situación de vulnerabilidad». Propone utilizar la expresión «grupos con vulnerabilidades o grupos en situación de vulnerabilidad».

NTUC (Mauricio): Propone la frase «grupos que temen o padecen violencia o acoso en el mundo del trabajo».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina recuerda que el artículo 6 es el resultado de extensos debates mantenidos por la Comisión. A través del proceso de enmienda, la lista de grupos específicos de trabajadores afectados de manera desproporcionada a la violencia y el acoso fue sustituida por una referencia a trabajadores

pertenecientes a «grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad». La propuesta de la Oficina consistió en suprimir la expresión «grupos vulnerables» a fin de evitar toda expresión que de forma involuntaria pudiera estigmatizar a dichos grupos. La Oficina también había sustituido la expresión «a todos los trabajadores» por «en el empleo y la ocupación».

Las respuestas de la mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyaron el cambio propuesto por la Oficina consistente en suprimir la expresión «grupos vulnerables» manteniendo la referencia a «grupos en situación de vulnerabilidad». Las respuestas de las organizaciones de empleadores reflejan una aceptación general de ese cambio. Los gobiernos se mostraron divididos sobre el tema: varios propusieron que se mantuvieran ambos términos a fin de abarcar una diversidad de situaciones y permitir una interpretación lo más completa posible. En vista del uso actual que se da a la expresión «grupos vulnerables» en los planos nacional e internacional, y teniendo en cuenta las cuestiones conceptuales planteadas en algunas respuestas, el texto se mantiene sin cambios.

Si bien algunos gobiernos expresaron su preferencia por la expresión «a todos los trabajadores» en lugar de «en el empleo y la ocupación», la mayoría ya sea apoyó el cambio propuesto o no se pronunció al respecto. Muchas organizaciones de trabajadores también respaldaron este cambio, y muchas organizaciones de empleadores manifestaron que podía aceptarse.

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios, salvo por la adición de la expresión «y otras personas» después de «trabajadores», con miras a armonizar esta disposición con el texto modificado del nuevo artículo 2.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

(Artículo 8)

Gobiernos

Argelia: Sustituir «con inclusión de» por «en particular».

Bélgica, México, Marruecos, Nueva Zelandia, Níger, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Sudáfrica: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Chile: Añadir «nacional» después de «legislación».

Hungría: Incluir «y aborde» después de «que prohíba».

Israel: Añadir «, cuando proceda,» antes de «con inclusión».

Italia: Apoya la inclusión de una referencia a la violencia por razón de género.

Kuwait: Eliminar esta disposición por cuanto queda comprendida en los artículos 4 y 12.

Omán: Manifiesta que la disposición repite el 4, 2), a), y que si se considera importante incluir el término «género», podría figurar entre corchetes.

Federación de Rusia: Esta disposición no indica cuál es su alcance ni la manera de aplicarla.

Suiza: Eliminar la disposición.

Reino Unido: Añadir «o reforzar, según proceda,».

Empleadores

CEOE, CEPYME, CGECI: Añadir al final del párrafo «, también durante las acciones colectivas».

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «Miembro» por «Estado» y «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

COPARMEX: Aclarar la disposición.

DA: Sustituir «adoptar» por «contar con».

Keidanren: Añadir «de conformidad con la legislación y las circunstancias particulares de cada país» antes de «una legislación».

UCCAEP: Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

VBO-FEB: Añadir «, también durante las acciones colectivas» al final del párrafo.

Trabajadores

ACFTU, CCOO: Mantener el término «nacional».

FGTB, UGT (Brasil): Eliminar el término «nacional».

FNV, CNV: Incluir un texto inspirado en el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138): «Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños (...)».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, de las que no surge ninguna posición común, el texto se mantiene sin cambios.

Artículo 8 (texto introductorio)

(Artículo 9 (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: Añadir «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» y asegurarse de que la lista no sea exhaustiva.

Finlandia, Nueva Zelandia, Níger, Paraguay, Perú, Qatar: Apoyan la propuesta de la Oficina.

México: Añadir nuevas medidas: «1. Difundir y promover las disposiciones del Convenio o bien de la legislación que prohíbe la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» y «2. Fomentar la cultura de denuncia, mediante el acompañamiento de las instituciones o autoridades facultadas para ello.».

Estados Unidos: Sustituir «trabajadores» por «personas».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «Miembro» por «Estado» y «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

Keidanren: Añadir «, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales» después de «mundo del trabajo».

Trabajadores

CCOO: Acepta la propuesta de la Oficina.

CGTM: La prevención es esencial.

Artículo 8, a)

(Artículo 9, a))

Gobiernos

Argelia: Añadir «, profesiones» después de «ocupaciones» («*métiers*» en francés).

Francia: Hacer referencia a «situaciones laborales» que sobreexponen a las personas al riesgo de violencia y acoso.

Sudáfrica: Incluir las consultas con autoridades públicas y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Suiza: Reformular el apartado de la siguiente manera: «tener en cuenta el acoso y la violencia al identificar los riesgos».

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CIU, CNI, CPC (Chile), SN, UCCAEP: Incluir el término «empleadores».

CIU, CNI, CPC (Chile): Incluir «representativas» después de «de empleadores y de trabajadores».

MEDEF: Eliminar «los sectores» y hacer referencia a «situaciones laborales».

SGV-USAM: Eliminar la disposición.

Trabajadores

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «, los propios trabajadores y las organizaciones de base» después de «organizaciones de empleadores y de trabajadores» y sustituir, en la versión española, «interesadas» por «interesados».

CNTB: Eliminar «interesadas».

Artículo 8, b)

(Artículo 9, b))

Gobiernos

Suiza: Reformular el apartado de la siguiente forma: «tener en cuenta el acoso y la violencia en las actividades de aplicación de la ley y de seguimiento».

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CIU, CNI, CPC (Chile), SN: Incluir el término «empleadores».

Trabajadores

CGT: Aclarar este apartado para evitar dejar sin voz a las víctimas.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene mayormente sin cambios. Dado que en algunas de las respuestas se pide formular este artículo para que tenga una mayor cobertura, y habida cuenta de los cambios introducidos en el artículo 1, c) (artículo 2 de la nueva versión), la Oficina ha incluido «y otras personas concernidas» después de «los trabajadores» en el artículo 8, a) (artículo 9, a) en la nueva versión) y ha sustituido «dichos trabajadores» por «dichas personas» en el artículo 8, b) (artículo 9, b) en la nueva versión). Se han aportado cambios menores de redacción con objeto de facilitar la lectura y se ha eliminado el término «aplicables» en el apartado a) a fin de evitar la repetición.

Artículo 9 (texto introductorio)

(Artículo 10 (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: La frase «siempre que sea razonable y factible» es aceptable, pero poco clara respecto de casos concretos. Limitar la responsabilidad de los empleadores a los casos en que éstos ejerzan una influencia directa o indirecta.

Bélgica: Acepta la propuesta de la Oficina. Sustituir «siempre que sea razonable y factible» por «siempre que sean razonables y factibles».

Canadá: Aclarar las obligaciones de los trabajadores y sus representantes, como la obligación de respetar procedimientos e instrucciones, de tomar precauciones razonables para garantizar la seguridad, de cooperar en la formulación de políticas y en las investigaciones, y de informar sobre los factores de riesgo. Hacer referencia a los factores de organización del trabajo.

Chile: Añadir «nacional» después de «legislación», y «en el mundo del trabajo» después de «violencia y acoso» en cada uno de los apartados.

Estonia, Finlandia, Hungría, Malta: Incluir «bajo el control directo o indirecto de los empleadores».

Indonesia: Incluir un nuevo apartado entre el *a)* y el *b)* que diga lo siguiente: «velar por que los trabajadores migrantes, en particular las trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus migratorio, estén cubiertos por la legislación relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;».

Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá, Paraguay, Sudáfrica: Apoyan la disposición.

Sudáfrica: Se propone incluir «y afrontar» después de «prevenir».

España: Acepta la frase «siempre que sea razonable y factible», pero considera necesario expresamente reflejar que todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores que tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sin buscar excepciones o limitaciones a este hecho. Propone la fusión de los apartados *b)* y *c)*.

Reino Unido: Apoya las propuestas de la Oficina.

Estados Unidos: Añadir «, según proceda,» después de «legislación».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, UCCAEP: La expresión «siempre que sea razonable y factible» no aclara de qué forma la noción del «mundo del trabajo» podría interpretarse junto a las responsabilidades de los empleadores. Añadir «y en función de sus capacidades y recursos,» después de «factible». Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo» y añadir el siguiente nuevo apartado: «realizar las consultas pertinentes con los trabajadores y sus representantes».

BusinessNZ, SN: Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

CBI, NHO: Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo» y tener en cuenta las capacidades de los empleadores.

CEC (Canadá): La aplicación de esta disposición sería difícil para las pequeñas y medianas empresas (pyme). Apoya la expresión «siempre que sea razonable y factible».

CGECI, VBO-FEB: Añadir «teniendo en cuenta la capacidad de las pyme».

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «Miembro» por «Estado» y «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

MAI: Indica que las obligaciones de consulta estarán dirigidas a las organizaciones de empleados y sólo en lugares de trabajo organizados.

MEDEF: Añadir «bajo su control directo».

UIA: Precisar las distintas obligaciones de las empresas con menos recursos.

Trabajadores

BAK, ÖGB: Eliminar la expresión «siempre que sea razonable y factible».

CGT: Sustituir «siempre que sea razonable y factible» por «siempre que sean factibles». La palabra «razonable» resulta vaga.

FGTB, CSC, CGSLB: Sustituir la expresión «siempre que sea razonable y factible» por «siempre que sean razonables y factibles».

CCOO: Acepta la supresión de «nacional», siempre que lo mismo se aplique al artículo 7.

COSYLAC: Añadir «sensibilizar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley sobre el hecho de que la calle es el lugar de trabajo de los vendedores ambulantes».

FEDUSA: Indica que los Miembros deben asegurarse de que las personas con VIH no sean objeto de estigmatización, discriminación y violencia en el lugar de trabajo. Propone una nueva disposición: «asegurar el seguimiento y la aplicación efectivos de la legislación nacional en materia de violencia y acoso, incluso por medio del acceso a los mecanismos de resolución de conflictos relativos a casos de violencia y acoso, tanto en el lugar de trabajo como fuera de sus locales».

NTUC (Mauricio): Propone fijar pautas de referencia sobre la noción de lo que es «razonable».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La mayor parte de las respuestas son favorables, o no se oponen, a la formulación del texto introductorio. No obstante, las organizaciones de empleadores y algunos gobiernos señalaron que era necesario aclarar más los conceptos. En particular, en la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores se pide una limitación basada en las capacidades y recursos y que se sustituya la expresión «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo». Algunos gobiernos propusieron una limitación basada en el «control directo e indirecto» de los empleadores. La Oficina recuerda los debates de la Comisión acerca del alcance de las obligaciones en esta disposición y señala que la expresión «siempre que sea razonable y factible» se adoptó con miras a lograr un mayor grado de claridad y flexibilidad, en función de lo que es razonable en un contexto dado.

Algunas de las respuestas de gobiernos y organizaciones de trabajadores plantearon inquietudes en cuanto a que la expresión «siempre que sea razonable y factible» pudiera interpretarse en el sentido de limitar el deber de tomar medidas para prevenir la violencia y el acoso, y no la naturaleza de las medidas que se han de adoptar. La Oficina entiende que de la primera discusión de la Comisión se desprende que tal limitación se refiere a la naturaleza de las medidas que se han de adoptar y, a fin de ponerlo en claro, ha desplazado la expresión al final del texto introductorio.

Artículo 9, a)

(Artículo 10, a))

Gobiernos

Argentina, Bulgaria: Apoyan la propuesta sobre la «política del lugar de trabajo».

Bélgica, Finlandia, Níger, Panamá, Sudáfrica, España: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Francia: La expresión «política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso» aclara algunas inquietudes con respecto a la definición de «mundo del trabajo» y si sería menester la intervención de los empleadores en situaciones fuera de su control.

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Eliminar la frase «, en consulta con los trabajadores y sus representantes,».

CIU, CNI, CPC (Chile): Añadir «empleadores y los» antes de «trabajadores».

DA: No debería haber una política a menos que se demuestre que existe un riesgo.

Keidanren: Incluir «según proceda,» después de «representantes,».

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, CCOO, CEC (Canadá), CIP, CITUB, CLC, COSATU, CTC, IFJ, FGTB, FO, MTUC, NTUC (Filipinas), NZCTU: Respaldan la propuesta de la Oficina de sustituir «una política relativa a todas las formas de violencia y acoso» por «una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso».

BAK: La inclusión del término «lugar de trabajo» es poco clara si se tiene en cuenta el artículo 2, *b*), ya que exime a los empleadores de responsabilidad respecto de esferas sobre las que ejercen influencia.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista del respaldo con que contó el apartado *a*), el texto se mantiene sin cambios. En la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores se propone eliminar la referencia a las consultas con los trabajadores y sus representantes y hacer mención de ellas en un nuevo apartado, con la adición de «según proceda». En vista de que esa propuesta no aclararía a qué se aplicarían las consultas y que pudiera no tener en cuenta las consultas necesarias para elaborar una política del lugar de trabajo efectiva, no se ha efectuado cambio alguno a este respecto.

Artículo 9, *b*)

(Artículo 10, *b*))

Gobiernos

Bélgica, Perú: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Indonesia: La disposición debería decir lo siguiente «tener en cuenta los efectos psicosociales de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en el marco de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo».

Italia: Los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y evaluación de riesgos deberían tener en cuenta a las personas que puedan estar más expuestas a condiciones de trabajo desfavorables.

Sudáfrica: Se respalda la sustitución de «organización» por «gestión».

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Proponen modificar y unir los apartados *b*) y *c*) de modo que diga lo siguiente: «identificar y evaluar los riesgos de violencia y acoso en materia de seguridad y salud en el trabajo».

BUSA, NEF: Sería conveniente definir de manera más pormenorizada los riesgos psicosociales y los distintos comportamientos que han de abordarse.

CEC (Canadá), CIU, CNI, CPC (Chile): Eliminar la disposición.

Trabajadores

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «integral» después de «gestión».

COSATU: Añadir «, y ofrecer servicios de apoyo y asesoramiento».

UBT (Brasil): Respalda el cambio propuesto por la Oficina.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina observa que las respuestas recibidas de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores parecen revelar un apoyo general a este apartado. En la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores se propone unir los apartados *b*) y *c*) y formularlos nuevamente,

suprimiendo las referencias a los riesgos psicosociales y la obligación de adoptar medidas a fin de prevenir y controlar los riesgos y peligros. La Oficina señala que si bien tanto el apartado *b)* como el *c)* se refieren a la seguridad y salud en el trabajo, establecen clara y concretamente los componentes y medidas que han de adoptarse. Una referencia amplia a la identificación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo podría volver las responsabilidades de los empleadores demasiado vagas y no traería necesariamente aparejada la obligación de adoptar medida alguna. Por lo tanto, el texto se mantiene sin cambios.

Artículo 9, c)

(Artículo 10, c))

Gobiernos

Italia: Considera útil la referencia a los planes de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Eliminar esta disposición.

Keidanren: Añadir «según proceda,» después de «representantes».

SGV-USAM: Eliminar o modificar la siguiente frase: «con la participación de los trabajadores y sus representantes,».

COMENTARIO DE LA OFICINA

El texto se mantiene sin cambios por las razones expuestas en el comentario de la Oficina sobre el artículo 9, *b)*.

Artículo 9, d)

(Artículo 10, d))

Gobiernos

Argelia: Sustituir «los trabajadores concernidos» por «todos los trabajadores».

Bélgica, Bulgaria, Estonia, Hungría, Malta, Sudáfrica: Respaldan la referencia a «los trabajadores concernidos».

Italia: Sustituir «los trabajadores concernidos» por «todos los trabajadores que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, cualquiera que sea su situación contractual, incluidos los pasantes, los aprendices y los voluntarios».

Paraguay: Sugiere que se ofrezca capacitación a todos los trabajadores.

España: Sustituir, en la versión española, «información y capacitación» por «información y formación».

Estados Unidos: Sustituir «los trabajadores concernidos» por «las personas concernidas».

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Sustituir «los trabajadores concernidos» por «las personas concernidas en el lugar de trabajo», y añadir «pertinentes» después de «capacitación».

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «los trabajadores concernidos» por «las personas concernidas».

DA: Sustituir «trabajadores» por «asalariados».

UIA: Señalan que los representantes de los trabajadores también deberían informar y capacitar a los trabajadores.

Trabajadores

BAK: Estiman que todos los trabajadores, directores, supervisores y otras personas que ocupen puestos de responsabilidad deberían recibir capacitación.

CCOO: Apoya la inclusión de «concernidos».

NTUC (Mauricio): La disposición limita la obligación a ciertas categorías de trabajadores y menoscaba el derecho básico de los trabajadores a la información.

NZCTU: No respalda la inclusión de «concernidos».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las observaciones formuladas por varios gobiernos y de la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores, y con miras a ampliar la cobertura de este apartado más allá de «los trabajadores», la Oficina ha incluido la frase «y otras personas concernidas» después de «trabajadores». Tal decisión está en consonancia con los cambios realizados en el artículo 1, *c*) (artículo 2 en la nueva versión).

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10 (texto introductorio)

(Artículo 11 (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: Insertar «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» y elaborar una lista que no sea exhaustiva.

Bulgaria: Sustituir «mecanismos de solución de conflictos» por «vía de recurso y reparación».

Chile, Finlandia: No es necesario especificar otras vías de recurso y reparación.

Nueva Zelandia, Panamá: Apoyan el texto.

Perú: Deberían mantenerse todas las garantías del procedimiento. Debería incluirse una referencia a la indemnización por daños materiales y morales, independientemente de la sanción correspondiente al agresor.

España: Insertar una disposición sobre las denuncias falsas, que establezca la obligación de que los órganos de inspección analicen la pertinencia de las denuncias y lleven un registro. Las denuncias presentadas por trabajadores del sector informal merecen un órgano especializado.

Suecia: Los mecanismos de solución de conflictos deberían comprender el acceso a un sistema amplio, no sólo a los tribunales y los tribunales especializados.

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIP, CPG, SGV-USAM, SN, VBO-FEB: No es necesario incluir otras vías de recurso y reparación.

BUSA, NEF: No son necesarias otras vías de recurso y reparación, salvo cuando no están incluidas en la política, el procedimiento o el mecanismo de solución de conflictos pertinentes.

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir el término «Estado» por «Miembro», e insertar un nuevo párrafo: «Velar por que los Estados Miembros difundan anualmente la cantidad de denuncias recibidas, los sectores

de los cuales surgen, ya sean públicos o privados, y los resultados obtenidos en cuanto a casos confirmados y sancionados, pendientes y denuncias falsas».

Keidanren: Añadir «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales» después de «medidas».

WKÖ: Combinar la violencia doméstica, los denunciantes y el mundo del trabajo no es adecuado para esta norma.

Trabajadores

CITUB: Aclarar la referencia a «mecanismos de solución de conflictos».

CMTU: Añadir el texto siguiente: «Esta medida puede limitar el derecho del querellante a presentar una queja o el derecho a apelar».

GFBTU: Especificar otras vías de recurso y reparación.

ZCTU: Insertar un nuevo apartado con el texto siguiente: «Tales medidas de protección de la privacidad y la confidencialidad no deberán menoscabar en modo alguno el derecho de una víctima de violencia y de acoso a presentar una denuncia y a ser protegida contra la violencia y el abuso».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de que la propuesta de mencionar otras vías de recurso y reparación no ha recibido un amplio apoyo, no se ha añadido ninguna. El texto introductorio se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, a)

(Artículo 11, a))

Gobiernos

México: Sustituir «controlar» por «vigilar».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «controlar» por «fiscalizar» y «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

Trabajadores

CNTB: Debería decir «adoptar legislación relativa al acoso cuando no exista».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, b) (texto introductorio)

(Artículo 11, b) (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: En alemán, «entre otros» se tradujo por «darunter», término que indica que la lista es exhaustiva. En el texto actual se usa la palabra «einschließlich». Se prefiere la versión original.

Bélgica: El texto en inglés debería decir «remedies and reparation».

Canadá: Insertar «oportunos» después de «equitativos».

Chile: Aclarar en qué consisten las vías de recurso y reparación eficaces.

Dinamarca, Noruega: Sustituir «con inclusión de» por «tales como».

Finlandia: Aclarar la expresión «mecanismos de solución de conflictos».

Alemania: Se opone a esta disposición. La expresión «todas las personas interesadas» es demasiado amplia. Añadir «si procede» en el texto introductorio del apartado *b)* y sustituir «mecanismos de solución de conflictos» por «mecanismo de presentación de quejas». Sustituir «con inclusión de» por «por ejemplo».

Marruecos: Apoya la propuesta de la Oficina.

Paraguay: Apoya los cambios en los incisos *i)* a *v)*. Insertar una nueva cláusula sobre apoyo psicológico a las víctimas. Reviste importancia la coordinación entre los órganos administrativos del trabajo y los tribunales de justicia.

Sudáfrica: En el texto introductorio se debería hacer referencia a «vías de recurso y reparación seguras, equitativas y pertinentes y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que sean eficaces en caso de violencia y acoso».

España: Propone que el texto en español diga «garantizar que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a recursos adecuados y efectivos, así como a mecanismos de denuncia y resolución de conflictos que sean seguros y efectivos en casos de violencia y acoso, incluyendo».

Suiza: Rechaza la propuesta de sustituir en francés «veiller» por «garantir».

Estados Unidos: Sustituir «garantizar» por «disponer».

Empleadores

Respuesta consolidada: Suprimir «fácil» y «seguros, equitativos y eficaces».

UCCAEP: Modificar la redacción de la forma siguiente: «garantizar que todas las personas interesadas tengan acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos en caso de violencia y acoso, con inclusión de».

Trabajadores

CGT-RA: Incluir un nuevo párrafo sobre el derecho de apelación de las partes.

FGTB: Integrar la mediación formal y la mediación informal, independientemente de todo procedimiento o efecto judicial.

FO: Incluir la protección legal de los empleadores en caso de situaciones conocidas de violencia o acoso, así como la ordenación del tiempo de trabajo y la movilidad geográfica o funcional.

LO (Dinamarca), FTF: Sustituir «con inclusión de» por «tales como».

LO (Noruega), Unio, YS: La propuesta formulada por la Oficina de añadir «si procede» garantiza una flexibilidad suficiente.

UGTT: Las medidas adoptadas en el plano profesional habrán de ser independientes de los procedimientos penales. Introducir la obligación de notificación de los testigos.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Aunque se han propuesto diversos cambios menores, no se ha alcanzado una postura común y, en conjunto, parece haber un apoyo general a este apartado. La frase «todas las personas» ha sido sustituida por «todos los trabajadores y otras personas» con objeto de ajustarse más a la redacción del nuevo artículo 2. Se han insertado las palabras «en el mundo del trabajo» después de «la violencia y el acoso» en aras de una mayor claridad.

Artículo 10, b), i)

(Artículo 11, b), i))

Gobiernos

Bélgica: Hacer referencia a los mecanismos de notificación y solución de conflictos. Limitar el acceso a los mecanismos mencionados en el inciso i) a las personas sobre las que los empleadores tienen alguna autoridad.

Brasil: Desplazar el apartado b), i), al artículo 9, de modo que diga lo siguiente: «e) adoptar y aplicar procedimientos de presentación de quejas e investigación, y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo».

Finlandia: Aclarar si los procesos mencionados en el inciso i) difieren entre sí.

México: Especificar que en los casos de acoso sexual no se utilizarán mecanismos de solución de conflictos ni mediación.

Qatar y Sudáfrica: Suscriben la propuesta de sustituir «mecanismos» por «procedimientos».

Empleadores

Respuesta consolidada: Sustituir «en el lugar de trabajo» por «de nivel interno en el lugar de trabajo».

BUSA: No apoya la sustitución de «mecanismos» por «procedimientos».

CIU, CNI, CPC (Chile), UCCAEP: Añadir «internos» después de «mecanismos».

DA: La introducción de un nuevo mecanismo de solución de conflictos en el lugar de trabajo es gravoso para las empresas, especialmente las pymes.

NEF: No debería sustituirse «mecanismos» por «procedimientos».

NHO: Adaptar los requisitos de los empleadores a lo que sea adecuado, práctico y viable.

SGV-USAM: Corresponde a los interlocutores sociales velar por que haya mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo.

Trabajadores

ASI: No hay conflicto alguno entre los distintos órganos y estructuras internos del lugar de trabajo y el texto propuesto. El añadido de «si procede» garantiza la flexibilidad.

CCOO, FGTB: Apoyan las propuestas de la Oficina.

CSC: Aclarar la diferencia entre «procedimientos de presentación de quejas» y «mecanismos de solución de conflictos».

CGSLB: Integrar en la definición distintas formas de solución de conflictos.

UGT (Brasil): Apoya la sustitución de «mecanismos» por «procedimientos».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, b), ii)

(Artículo 11, b), ii))

Gobiernos

Chipre: Añadir «y/o procedimientos» después de «mecanismos de solución de conflictos» en esta disposición y en toda la recomendación.

Hungría: Utilizar «vías de recurso y reparación» en lugar de «mecanismo de solución de conflictos».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, b), iii)

(Artículo 11, b), iii))

Trabajadores

CCOO, UGT (Brasil): Apoyan la propuesta de la Oficina.

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, b), iv)

(Artículo 11, b), iv))

Gobiernos

Bélgica: No está claro a quién se considera «víctima»; suprimir la referencia.

Finlandia: Especificar la naturaleza de las medidas de protección y las partes responsables de tales medidas.

Alemania: Sustituir «y los denunciantes» por «o los denunciantes».

Indonesia: Sustituir este inciso por: «medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes frente a actos de victimización o represalia».

Italia: Es importante proteger a los testigos y a los denunciantes.

Qatar, Sudáfrica: Están de acuerdo en incluir «víctimas».

España: Propone que se use en español «denunciantes» tanto para «complainants» como para «whistle-blowers».

Trabajadores

BAK, UGT (Brasil): Expresan satisfacción por la inclusión de «víctimas».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, b), v)

(Artículo 11, b), v))

Gobiernos

Bélgica: Puede mantenerse «víctima» a condición de que en el término estén comprendidas todas las personas que se consideren a sí mismas víctimas.

Finlandia: Especificar la naturaleza de las medidas de asistencia y las partes responsables de tales medidas.

Alemania: Aclarar qué comprende el término «medidas de asistencia administrativa».

Níger: Insertar en inglés «judicial» después del término «legal».

Qatar, Sudáfrica: Está de acuerdo en incluir «víctimas».

Túnez: Añadir «y miembros de su familia, en especial los niños» después de «víctimas».

Trabajadores

BAK, UGT (Brasil): Expresan su satisfacción por la inclusión del término «víctimas».

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «gratuita» después de «jurídica».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, c)

(Artículo 11, c))

Gobiernos

Argentina, Bélgica, Finlandia, México, Marruecos, Sudáfrica, Panamá, Qatar: Apoyan trasladar la disposición sobre la confidencialidad a este artículo.

España: Los términos utilizados son indeterminados.

Estados Unidos: Sustituir en inglés «individuals» por «persons».

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, CLC, CTC, COSATU, IFJ, FO: Apoyan la propuesta de la Oficina. Insertar un nuevo apartado con objeto de garantizar que la privacidad y la confidencialidad no comporten una utilización inadecuada de cláusulas «mordaza» o acuerdos de confidencialidad, habida cuenta de que pueden tener un efecto disuasorio a la hora de presentar reclamaciones o abordar casos de violencia y acoso.

BAK: Aclarar que la expresión «las personas interesadas» significa las personas afectadas por la violencia o el acoso, y no los autores de actos de violencia y acoso.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: En inglés, añadir «maximum» antes de «as appropriate».

CCOO: Apoya la propuesta de la Oficina. Suprimir «en la medida de lo posible».

CITUB, FGTB, MTUC, UGT (Brasil): Apoyan la propuesta de la Oficina.

CLC: Podría ser necesario lograr un equilibrio entre confidencialidad y seguridad en los casos de violencia doméstica.

CNTB: Suprimir «en la medida de lo posible y según proceda».

NZCTU: Apoya la propuesta de la Oficina. Sugiere el texto siguiente: «proteger, según proceda y en la medida de lo posible, la privacidad de las personas interesadas sin silenciar a las víctimas ni proteger a los autores de manera injustificada, según los principios de la justicia natural».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, d)

(Artículo 11, d))

Gobiernos

Austria: Utilizar en alemán «*Sanktionen*» en lugar de «*Strafen*».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

Trabajadores

BAK, CCOO, OGB: Suprimir «cuando proceda».

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Sustituir «prever» por «imponer».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, e)

(Artículo 11, e))

Gobiernos

Argentina: La Comisión Tripartita propone añadir «quedando prohibidas las instancias de mediación y/o conciliación entre la víctima y el acosador».

Chile: Suprimir «que tengan en cuenta las consideraciones de género» y «reparación».

Ecuador: Sugiere la frase «métodos alternativos para la solución de conflictos».

España: Propone reformular el texto en español del modo siguiente: «proporcionar a las víctimas de la violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, un acceso efectivo a mecanismos, apoyos, servicios y recursos seguros y eficaces para la resolución de conflictos, que tengan en cuenta las cuestiones de género».

Empleadores

Repuesta consolidada, UCCAEP: Suprimir «seguros y».

DA: Aclarar el significado de «vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género».

Keidanren: Suprimir «por razón de género» y «que tengan en cuenta las consideraciones de género».

SGV-USAM: Suprimir «tengan un acceso [...] a mecanismos de solución de conflictos [...] que tengan en cuenta las consideraciones de género».

Trabajadores

CGT: Aclarar esta disposición.

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, f)

(Artículo 11, f))

Gobiernos

Austria: Suprimir esta disposición. La violencia doméstica es materia del derecho privado o del derecho penal y tiene un vínculo muy leve con el lugar de trabajo.

Canadá: Esta disposición es importante, habida cuenta de que los Miembros pueden adoptar una serie de medidas para abordar los efectos de la violencia doméstica.

Chile: Suprimir esta disposición, ya que la violencia que no ocurre en el lugar de trabajo o no está relacionada con el trabajo, excede el ámbito del convenio.

Dinamarca, Noruega: Trasladar esta disposición al preámbulo.

Finlandia: Trasladar esta disposición a la recomendación. Los efectos de la violencia doméstica pueden extenderse al mundo del trabajo.

Alemania: Propone el siguiente texto: «reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y abordarlos».

Hungría: Limitar la cobertura de la violencia doméstica en el convenio a sus efectos en el mundo del trabajo.

México: El concepto de abordar los efectos de la violencia doméstica merece un mayor desarrollo.

Nueva Zelandia: Esta disposición es importante, habida cuenta de la repercusión de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Polonia: No apoya el vínculo con la violencia doméstica incluido en esta disposición.

España: Propone abordar en qué consiste la violencia doméstica, a qué medidas se hace referencia y cuáles son las obligaciones respectivas de los empleadores. Sustituir «sobre» por «en».

Suiza: Suprimir «y tomar medidas para abordarlos».

Empleadores

Respuesta consolidada: Modificar el texto para que diga: «reconocer y abordar los efectos negativos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo en la medida en que sea posible y procedente».

CIU, CNI, CPC (Chile), Keidanren, UCCAEP: Suprimir este apartado.

SAE: Insertar «negativos» después de «efectos» y suprimir «y tomar medidas para abordarlos».

Trabajadores

OPZZ: Excluir la violencia doméstica y centrarse únicamente en el mundo del trabajo.

TÜRK-IS: Incluir la violencia doméstica en el convenio, ya que esta repercute en la productividad y la seguridad del trabajo de las mujeres.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Algunos gobiernos han hecho hincapié en la importancia de esta disposición por considerar que la violencia doméstica tiene efectos en el mundo del trabajo. Otros han sugerido suprimir la disposición o trasladarla a otras partes del texto. En la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores prefieren mantener este apartado con ciertas condiciones. A la luz del apoyo general concedido a esta disposición, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, g)

(Artículo 11, g))

Gobiernos

Austria: Sustituir «indebidas» por «adversas».

Canadá: Hacer referencia a «peligro grave o inminente».

España: Puede resultar difícil encajar las situaciones de acoso en la definición de «riesgo grave e inminente».

Suiza: Rechaza la propuesta de sustituir en el texto francés «veiller» por «garantir».

Estados Unidos: Sustituir «garantizar» por «disponer», e insertar «o su seguridad» después de «su salud» y «represalias ni otras» después de «sufrir».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIP, CIU, CNI, CPC (Chile), UCCAEP, VBO-FEB: A la luz de los Convenios núms. 167, 170 y 184, insertar «el deber de informar a sus supervisores, de inmediato, cuando ejerzan el derecho a sustraerse de una situación de trabajo».

UCCAEP: Aclarar el significado de «razonables».

Trabajadores

BAK: La terminación de la relación de trabajo en el contexto de incidentes de violencia o acoso no debe comportar que las víctimas pierdan el acceso a las prestaciones del sistema de seguridad social.

CNTB: Sustituir «sin sufrir consecuencias indebidas» por «se considera despido injustificado».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Las organizaciones de empleadores han propuesto que el derecho de los trabajadores a sustraerse de una situación de trabajo debería ir acompañado del deber de los trabajadores de informar a su supervisor, tal como se prevé en los Convenios núms. 167, 170 y 184. La Oficina observa que éstos son los únicos convenios en que se establece tal obligación, y que están circunscritos a situaciones específicas como, por ejemplo, la exposición a productos químicos. El Convenio núm. 155, que proporciona una perspectiva más amplia sobre seguridad y salud en el trabajo, contiene un derecho análogo de los trabajadores a sustraerse de una situación de trabajo, si bien no impone el deber de informar a su supervisor. Por consiguiente, el texto se ha mantenido sin cambios.

Artículo 10, h)

(Artículo 11, h))

Gobiernos

Canadá: Insertar «o grave» después de «inminente».

Indonesia: Insertar «/o» después de «la inspección de trabajo y».

Israel: Trasladar «entre otras cosas para dictar [...] o la salud de los trabajadores» a la recomendación.

Polonia: Aclarar a quién van dirigidas esas órdenes.

España: Suprimir o modificar la disposición, puesto que las situaciones de acoso pueden resultar difíciles de encajar en la definición de «riesgo grave e inminente». Sustituir, en español, «entre otras cosas para dictar órdenes» por «incluyendo el dictado de órdenes».

Estados Unidos: Sustituir «velar por que» por «disponer», e incluir «o la seguridad» después de «la salud».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CONFIEP, UCCAEP: De conformidad con el Convenio núm. 81, en el texto se debería hacer referencia a autoridades «competentes» en lugar de «pertinentes». Insertar «a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prever la legislación», así como la inserción de «en el lugar de trabajo» después de «violencia y acoso».

CIU, CIP, CNI, CPC (Chile), VBO-FEB: Hacer referencia al derecho a apelar.

MAI: Las facultades de control externo de los supervisores deberían ser limitadas; prefiere mecanismos internos de control de la aplicación en el lugar de trabajo.

SGV-USAM: Las facultades de la inspección del trabajo para la «adopción de medidas de aplicación inmediata» son demasiado amplias.

UIA: Añadir disposiciones con el objetivo de asegurar la protección de trabajadores y empleadores contra la violencia y el acoso en el marco de los conflictos colectivos.

Trabajadores

OPZZ: Considerar la opción de incluir actividades de inspección de distinto alcance según los Estados Miembros.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Habida cuenta de la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores, y para armonizar mejor el texto con el Convenio núm. 81, se ha insertado en este apartado el segmento «a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que prescriba la legislación». La Oficina toma nota, asimismo, de la sugerencia formulada por las organizaciones de empleadores de cambiar «otras autoridades pertinentes» por «autoridades competentes». Dado que «autoridades competentes» se utiliza en un contexto distinto en el Convenio núm. 81, no se ha efectuado esa modificación.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11 (texto introductorio)

(Artículo 12 (texto introductorio))

Gobiernos

Nueva Zelandia, Níger, Paraguay: Apoyan el texto.

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «Miembro» por «Estado».

Trabajadores

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «organización de masas» después de «organizaciones [...] de empleadores y de trabajadores».

Artículo 11, a)

(Artículo 12, a))

Gobiernos

Chile: Suprimir «y la migración».

Estados Unidos: Suprimir «como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo» y suprimir «como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración».

Trabajadores

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Añadir «reglamentación de la mano de obra» antes de «como».

Artículo 11, b)

(Artículo 12, b))

Gobiernos

Argentina, Bélgica, Marruecos, Panamá, Sudáfrica: Apoyan los cambios propuestos por la Oficina.

Argentina: Insertar un párrafo nuevo para incluir orientaciones, recursos, formación y otras herramientas «específicamente sobre violencia y acoso de género».

Chile: Suprimir «recursos» y añadir «orientadas a la prevención y sensibilización respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».

Italia: Es importante la formación de todas las autoridades competentes, incluidos los inspectores del trabajo.

México, Suecia: Insertar una referencia específica a la violencia y el acoso por razón de género.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, ASI, CCOO, CLC, NZCTU: Apoyan los cambios propuestos por la Oficina. Insertar en el apartado *b)* o en un nuevo apartado una referencia a orientaciones, recursos y formación específicos en materia de violencia y acoso por razón de género.

CMTU, COSATU, FO, LO (Noruega), NTUC (Filipinas), Unio, YS: Insertar una referencia a orientaciones, recursos y formación específicos en materia de violencia y acoso por razón de género.

FGTB, FTF, LO (Dinamarca), MTUC: Apoyan el cambio propuesto por la Oficina.

TUC: La expresión «esforzarse por garantizar» socava la importancia y disponibilidad de las herramientas. El término «apropiado» es vago. Hacer referencia a esferas en las que tal vez se disponga de menos orientaciones como, por ejemplo, la violencia por razón de género.

UGT (Brasil): Añadir «actividades educativas» y «autoridades encargadas de hacer cumplir la ley».

Artículo 11, c)

(Artículo 12, c))

Gobiernos

Túnez: Insertar al final del apartado «especialmente en el lugar de trabajo y en los medios de transporte».

Trabajadores

CMTU: Incluir orientaciones, recursos y formación específicos en materia de violencia y acoso por razón de género.

COSATU: Insertar «examinen» antes de «emprendan».

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios. Habiendo tomado nota de que numerosas organizaciones de trabajadores y algunos gobiernos han sugerido expresamente que se mencionen la violencia y el acoso por razón de género, se ha insertado la referencia correspondiente al final del apartado b).

MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

(Artículo 13)

Gobiernos

Austria: Aclarar que la aplicación de las disposiciones a través de convenios colectivos es facultativa.

Bélgica, Marruecos, Níger, Nueva Zelandia, Paraguay, Qatar: Apoyan la propuesta formulada por la Oficina.

Ecuador: Especificar de manera separada las determinaciones de violencia y acoso.

Indonesia: Sustituir «abarquen» por «permitan superar los efectos de».

Israel: Cada Estado debería decidir cuáles son los mejores métodos de aplicación. Trasladar «entre otras cosas, ampliando o adaptando [...] cuando sea necesario» a la recomendación, o insertar «cuando sea necesario» después de «entre otras cosas».

Sudáfrica: Insertar «y políticas» después de «legislación», y sustituir «seguridad y salud» por «salud y seguridad».

España: Sustituir «entre otras cosas, ampliando o adaptando» por «incluyendo la ampliación o adaptación de».

Suiza: Rechaza la propuesta de que se inserte «nacional».

Empleadores

CIU, CNI, CPC (Chile): Suprimir «entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario».

Trabajadores

CCOO, CUT (Brasil), FGTB, NZCTU, UGT (Brasil): Apoyan la propuesta de la Oficina.

COMENTARIO DE LA OFICINA

A la luz de las respuestas recibidas, el texto se ha mantenido sin cambios.

III. OBSERVACIONES RELATIVAS AL PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Párrafo 1

Gobiernos

Marruecos, Panamá y Paraguay: Apoyan el texto.

Reino Unido: Aclarar que la recomendación proporciona orientaciones sobre el convenio.

COMENTARIO DE LA OFICINA

El texto se mantiene prácticamente sin cambios, salvo ligeros cambios de redacción.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Párrafo 2

Gobiernos

Argelia: Insertar «la seguridad y el bienestar social» después de «la seguridad y salud en el trabajo».

Bélgica, Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá, Paraguay, Qatar: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Chile: Suprimir «, así como en el derecho penal, según proceda».

Perú: Se trata de un enfoque coherente con los programas para la eliminación de toda forma de violencia hacia la mujer.

Empleadores

CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

Keidanren: Añadir «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales» al final de la disposición.

SGV-USAM: Aclarar la manera en que debería interpretarse ese enfoque.

Trabajadores

CCOO, UGT (Brasil): Apoyan la propuesta de la Oficina.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina precisa que la referencia al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como al derecho penal, incluida en esta disposición es acorde con la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de

género. Las referencias a tales ordenamientos jurídicos pueden encontrarse en otros instrumentos de la OIT. En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 3

Gobiernos

Chile: Suprimir la palabra «plenamente». Sustituir, en español, «velar» por «considerar».

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Perú: La referencia a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva es fundamental.

España: Sustituir «incluidos aquellos en los» por «incluidos en aquellos»; y «libertad sindical» por «libertad de asociación».

Túnez: Hacer referencia al Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Estados Unidos: Sustituir «velar por» por «procurar». Asimismo, propone sustituir «de conformidad con» por «en consonancia con».

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Insertar «y empleadores» después de «todos los trabajadores», y «reconocimiento efectivo del» antes de «derecho de negociación colectiva»; asimismo, sustituir «de conformidad con» por «teniendo en cuenta».

CIP: Insertar «y empleadores» después de «todos los trabajadores».

CONFIEP: Insertar «reconocimiento eficaz del» antes de «derecho de negociación colectiva». Sustituir «de conformidad con» por «teniendo en cuenta».

CPC (Chile): Añadir «público y privado» después de «modalidades de trabajo».

SAE: Insertar «, así como los empleadores» después de «la violencia y el acoso».

SN: Añadir «y empleadores» después de «trabajadores».

Trabajadores

CTUM: Acoge con agrado la referencia a los Convenios núms. 87 y 98.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 4 (texto introductorio)

Gobiernos

Austria: Dar precedencia a la legislación sobre los convenios colectivos. También señala que debería existir la posibilidad de celebrar convenios de empresa.

Alemania: El Estado no puede promover los convenios colectivos. Reformular la disposición del modo siguiente: «Los Miembros, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, deberían examinar medidas apropiadas a fin de».

Reino Unido: En consonancia con el Convenio núm. 98, el texto introductorio debería reformularse del modo siguiente: «Los Miembros deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Esos contratos deberían utilizarse, según resulte necesario, como medio para».

Empleadores

CPC (Chile): Sustituir «Miembros» por «Estados».

Trabajadores

NZCTU: Apoya las propuestas de la Oficina.

Párrafo 4, a)

Gobiernos

Argentina, Bélgica, Marruecos, Panamá, Qatar: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Chile: Suprimir «a todos los niveles», tomando en consideración los distintos niveles de negociación colectiva que se llevan a cabo en los Estados Miembros. Suprimir también la frase «y tratar los [...] mundo del trabajo».

Colombia: Suprimir el apartado a).

Indonesia: Sustituir «tratar» por «superar».

Nueva Zelanda: Prefiere el verbo «encourage» en lugar de «promote» en la versión inglesa del texto. Sustituir «prevenir» por «frenar».

Reino Unido: Suprimir «fomentar [...] medio para».

Estados Unidos: Sustituir «promote» por «encourage» en la versión inglesa del texto.

Empleadores

Respuesta consolidada, BusinessNZ, UCCAEP: Insertar «el reconocimiento efectivo de» antes de «la negociación colectiva». Asimismo, sustituir «a todos los niveles» por «cuando proceda, en los niveles apropiados y conforme a la legislación y la práctica nacionales», a fin de que quede claro que la finalidad no es fomentar la negociación colectiva en todos y cada uno de los niveles. Sustituir «como medio» por «entre otras medidas». Asimismo, sustituir «tratar [...] mundo del trabajo» por «dar apoyo a las víctimas de violencia doméstica».

BUSINESSHUNGARY, SEV: El uso de la formulación «la negociación colectiva a todos los niveles» aporta incertidumbre.

CONFIEP, VBO-FEB: Después de «negociación colectiva», sustituir «a todos los niveles» por «negociación colectiva, según procede, en los niveles apropiados y conforme a la legislación y la práctica nacionales». Señalan que las medidas adoptadas por los Miembros deberían apoyar a las víctimas de la violencia doméstica y no «tratar los efectos».

CEOE, CEPYME: Reformular la disposición: «fomentar el desarrollo de la negociación colectiva en los niveles apropiados, entre otras medidas, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y dar apoyo a las víctimas de violencia doméstica».

CIP, CPC (Chile): La violencia doméstica no es competencia de los empleadores.

CIP: Sustituir «a todos los niveles» por «en los niveles apropiados» y precisar que puede haber otros medios para esos fines.

CPC (Chile): Reformular la disposición de la manera siguiente: «fomentar la negociación colectiva como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y».

SN: Insertar «, cuando proceda,» tras «negociación colectiva».

SAE: Sustituir «a todos los niveles» por «en los niveles apropiados, a todos los niveles de conformidad con la legislación nacional,» y sustituir «tratar» por «trabajar en».

Trabajadores

Respuesta consolidada, CCOO, CITUB, COSATU, FTF, IFJ, LO (Dinamarca): Apoyan la propuesta de la Oficina de sustituir «encourage» por «promote» en la versión inglesa del texto, y la aclaración del sentido de la frase «negociación colectiva a todos los niveles».

ACTU, CMTU, MTUC, UGT (Brasil): Apoyan la propuesta de sustituir «*encourage*» por «*promote*» en la versión inglesa del texto.

CGT-RA: Modificar la redacción del apartado a fin de que no afecte a aquellos países que carecen de legislación sobre violencia doméstica.

FO: Sustituir «fomentar» por «establecer y aplicar la negociación colectiva».

JTUC-RENGO: Propone utilizar el término «*promote*» en la versión inglesa del texto.

NTUC (Filipinas): Está de acuerdo con el cambio que hizo la Oficina.

Párrafo 4, b)

Gobiernos

Chile: Suprimir el apartado, dado que el contenido de los convenios colectivos es de naturaleza privada.

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME: Insertar «, cuando sea necesario,» después de «negociación colectiva».

COMENTARIO DE LA OFICINA

Las organizaciones de trabajadores respaldaron ampliamente el apartado 4, *a*), como también lo hicieron la mayoría de los gobiernos, que en algunos casos propusieron cambios de redacción. Por su parte, la mayoría de las organizaciones de empleadores sugirieron insertar «cuando proceda, en los niveles apropiados y conforme a la legislación y la práctica nacionales» en sustitución de «a todos los niveles». En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 5

(Párrafo 10)

Gobiernos

Argentina, Bélgica, Bulgaria, Chile, España, Finlandia, México, Marruecos, Panamá, Paraguay, Qatar, Sudáfrica: Apoyan el traslado de esta disposición a la parte titulada «Protección y prevención».

Austria: Los derechos laborales entran en vigor únicamente en el marco de una relación de trabajo reconocida legalmente.

Bélgica: Aclarar qué medidas pueden adoptarse en los países de origen.

Chile: Aclarar el significado de la expresión «con independencia de su estatus migratorio».

México: Incluir la definición de «trabajadores migrantes» del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Níger: Sustituir «a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes» por «a los trabajadores migrantes y las trabajadoras migrantes, así como a los miembros de sus familias».

Paraguay: Añadir «siempre que la condición migratoria del trabajador no sea consecuencia de una violación de normativa nacional».

Suiza: Modificar el párrafo del modo siguiente: «Los Miembros deberían adoptar medidas para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio, contra la violencia y el acoso, según proceda».

Estados Unidos: Los trabajadores migrantes son uno de los diversos grupos que pueden ser particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el trabajo, por esta razón, propone suprimir la disposición.

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIP, CPC (Chile), SAE, UCCAEP, VBO-FEB: Suprimir la disposición, habida cuenta del ámbito de aplicación y del carácter inclusivo del instrumento.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, CITUB, CMTU, COSATU, CTC, FGTB, FTF, LO (Dinamarca), MTUC, NTUC (Filipinas), NZCTU: Podrían apoyar el traslado de este párrafo a la parte titulada «Protección y prevención».

CCOO: No apoya el traslado de esta disposición a otra parte del instrumento, porque la protección de los trabajadores migrantes es garantía de sus derechos fundamentales.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina observa que la mayoría de las respuestas son favorables al traslado de esta disposición a la parte II, «Protección y prevención», y que no proponen otras modificaciones. Otras respuestas proponen introducir diversos cambios en el texto o suprimir la disposición. Habida cuenta de las respuestas, esta disposición, en su formulación actual, se ha trasladado y figura ahora en el párrafo 10 de la parte II del proyecto de recomendación, y la numeración de los párrafos se ha modificado en consecuencia. Este texto ya fue objeto de discusión en la Conferencia, y por esta razón no aparece entre corchetes.

Párrafo 6

(Párrafo 5)

Gobiernos

Nueva Zelanda: Apoya el texto.

España: En la versión en español del texto, sustituir «como» por «incluyendo».

Estados Unidos: Propone insertar «procurar» después de «Los Miembros deberían».

Empleadores

CPC (Chile): Sustituir «Miembros» por «Estados».

Trabajadores

CCOO: Añadir una referencia al Convenio núm. 155 y a la Recomendación núm. 200.

CNV, FNV: Añadir una referencia a la Agenda 2030 y a las Recomendaciones núms. 188 y 200, puesto que en ellas se establece la prohibición y la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.

NZCTU: Apoya la propuesta de la Oficina.

UNT: Añadir «de la OIT y en materia de derechos humanos» al final del párrafo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Párrafo 7

(Párrafo 6)

Gobiernos

Indonesia: Suprimir «seguridad y salud en el trabajo».

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Perú: Los instrumentos podrían crear el marco para considerar el acoso sexual como un riesgo psicosocial al que se haga frente mediante medidas de SST.

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Añadir «en particular, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)», al final del párrafo.

Trabajadores

NZCTU: Apoya los cambios de la Oficina.

UNT: Añadir «y demás disposiciones de derechos humanos sobre seguridad y salud en el trabajo», al final del párrafo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 8 (texto introductorio)

(Párrafo 7 (texto introductorio))

Gobiernos

Argelia: Añadir el siguiente apartado: «prever que los empleadores garanticen a los trabajadores la aplicación de toda medida necesaria para prevenir, tratar y sancionar los actos de violencia en el lugar de trabajo».

Canadá: Añadir el siguiente apartado: «establecer que se protegerá de toda medida disciplinaria a toda persona que ha actuado de buena fe al notificar un incidente», y otro apartado en el que se defina con mayor precisión la función de los trabajadores y sus representantes en la prevención de la violencia y el acoso.

Finlandia: Sustituir «deberían» por «podrían».

Indonesia: Añadir «y los empleadores» después de «trabajadores». Sustituir «y sus representantes» por «o sus representantes».

Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá, Paraguay: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Perú: Es fundamental crear unas pautas culturales en el lugar de trabajo respetuosas con los derechos humanos.

Tailandia: Añadir el siguiente apartado: «proteger la privacidad y la confidencialidad de las personas concernidas».

Túnez: Añadir el siguiente apartado: «fomentar políticas y estrategias encaminadas a acabar con las desigualdades y distinciones por razón de sexo y de género».

Empleadores

BusinessNZ: Impone obligaciones que son difíciles de cumplir para los pequeños empleadores.

CPC (Chile): Sustituir «Miembros» por «Estados».

Trabajadores

CCOO, NZCTU, UGT (Brasil): Apoya la propuesta de la Oficina.

Párrafo 8, a)

(Párrafo 7, a))

Gobiernos

España: En la versión en español, sustituir «afirmar» por «declarar».

Párrafo 8, b)

(Párrafo 7, b))

Gobiernos

Argelia: Añadir «y aplicar» después de «establecer».

Empleadores

SGV-USAM: Este apartado es demasiado amplio.

Trabajadores

CCOO, UNT: Suprimir «si procede».

Párrafo 8, c)

(Párrafo 7, c))

Gobiernos

Canadá: Incluir a los representantes de los trabajadores, como, por ejemplo, los comités de seguridad y salud y de política del lugar de trabajo.

España: Sustituir «definir» por «especificar», y «obligaciones» por «responsabilidades».

Párrafo 8, d)

(Párrafo 7, d))

Gobiernos

Bélgica: Propone añadir «y, cuando proceda, sobre los procedimientos de notificación y solución de controversias».

Trabajadores

CGT-RA: Suprimir este apartado.

Párrafo 8, e)

(Párrafo 7, e))

Gobiernos

Argelia: Añadir «, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales».

Canadá: Añadir «oportunamente».

Chile: Aclarar cuáles son las implicaciones en relación al derecho a la intimidad y privacidad de las comunicaciones.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios, a excepción de cambios menores de redacción en el texto introductorio para evitar redundancias y en el apartado e), para mejorar la legibilidad.

Párrafo 9 (texto introductorio)

(Párrafo 8 (texto introductorio))

Gobiernos

Argentina, Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá, Paraguay, Sudáfrica: Apoyan las propuestas de la Oficina.

Bélgica: Mencionar los factores de riesgos institucionales que aumentan la probabilidad de que se produzcan casos de violencia y acoso.

Canadá: Añadir dos apartados: «especificar el intervalo de tiempo en que se revisará periódicamente la política del lugar de trabajo»; y «especificar los derechos de todas las partes a la confidencialidad, incluidos los derechos de los querellantes, las personas contra las que se presentan acusaciones y los testigos, sin dejar de tener en cuenta los derechos de los demás asalariados a que se les haga saber de todo peligro conocido o previsible para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo».

México: Añadir el siguiente apartado: «entornos, instalaciones y áreas inseguros, carentes de iluminación, sin accesos alternos para entrar o salir, incomunicados, estrechos, entre otros».

España: Eliminar ese párrafo. No es adecuado obligar al empresario a tener en cuenta posibles factores de riesgo ajenos al centro y lugar de trabajo y que puedan suponer la adopción de medidas asimismo extralaborales [...].

Estados Unidos: Reformular el final del párrafo de la manera siguiente: «incluidos los peligros y riesgos psicosociales, como los generados por».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CONFIEP, VBO-FEB: la formulación «en particular los peligros y riesgos psicosociales» podría crear una jerarquía de daños. Todos los riesgos deberían gestionarse. Sustituir «en particular» por «incluyendo». Habría que sustituir «los generados por» por «aquellos generados por».

BusinessNZ, CPC, UCCAEP: No apoyan que se haga referencia a los peligros y riesgos psicosociales.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, CITUB, CMTU, COSATU, FTF, IFJ, LO (Dinamarca), MTUC, NTUC (Filipinas), NZCTU: Apoyan la propuesta de la Oficina.

CCOO: El texto de la versión en español, debería ser «en particular los peligros y los riesgos psicosociales».

Párrafo 9, a)

(Párrafo 8, a))

Gobiernos

Chile: Suprimir este apartado.

España: En la versión en español, sustituir «personas» por «partes» a fin de armonizarla con la versión en inglés.

Empleadores

UCCAEP: No está claro el modo en que se evalúan los riesgos, se definen las responsabilidades de los empleadores y se prueba el acoso.

Trabajadores

COSYLAC: Añadir «funcionarios encargados de hacer cumplir la ley» después de «pacientes».

Párrafo 9, b)

(Párrafo 8, b))

Gobiernos

Kuwait: Sustituir «género» por «sexo».

México: Sugiere incluir «estereotipos de género».

Empleadores

Respuesta consolidada: Sustituir «las relaciones de poder desiguales» por «el abuso de las relaciones de poder desiguales». Invertir el orden de «culturales» y «género». Sustituir «fomentan la violencia y el acoso» por «alimentan la violencia y el acoso».

CPC (Chile): Añadir «abuso de» antes de «las relaciones». Trasladar «de género» después de «sociales».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios. En el apartado *a)*, se ha añadido «miembros del» después de «público» para que exista coherencia con los cambios introducidos en el artículo 3 (artículo 4 en la nueva versión) del convenio.

Párrafo 10

(Párrafo 9)

Gobiernos

Argelia: Sustituir «modalidades de trabajo» por «profesiones (*métiers* en francés) y condiciones de trabajo».

Chile: En la versión en español, sustituir «el ocio» por «las actividades de espectáculo y entretenimiento».

Finlandia: Sustituir «medidas específicas» por «medidas apropiadas», en sintonía con el artículo 8.

Nueva Zelanda: Añadir «cuando proceda» después de «adoptar».

Perú: Es importante que se haga mención de dichos sectores, y también de la economía informal.

Reino Unido: Añadir «políticas que fomenten» después de «adoptar».

Estados Unidos: Sustituir «están más expuestos» por «podrían estar más expuestos». Añadir una referencia al sector agrícola.

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CPC (Chile), UCCAEP: Suprimir la enumeración que comienza por «como el trabajo nocturno...».

Keidanren: Añadir «según proceda».

SGV-USAM: Se opone a esta disposición. Puede entrañar el establecimiento de nuevas normas estatales para sectores específicos.

Trabajadores

AEFIP, APOC, ASDECCOL, UEJN, UITOC: Añadir «trabajadores del sector público con acceso a información confidencial que actúan como informantes y/o denunciantes».

CGT-RA: Añadir el sector de la comunicación y de publicidad.

NZCTU: Apoya los cambios introducidos por la Oficina.

ISP: Añadir «trabajadores del sector público con acceso a información reservada» y «denunciantes».

UNT: Propone incluir «el campo, en vía pública» antes de «y el ocio».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina señala que no se ha logrado llegar a un acuerdo con respecto a los cambios de este párrafo. La mayor parte de las organizaciones de trabajadores han propuesto incluir otros sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo, mientras que las organizaciones de empleadores proponen suprimir toda la lista. En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios, a excepción de la adición de «y otras personas concernidas» después de «trabajadores», en sintonía con los cambios introducidos en el artículo 8, *a)* (actualmente, el artículo 9, *a)*).

Párrafo 11

Gobiernos

Bélgica, Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá, Sudáfrica: Apoyan la propuesta de la Oficina.

Chile: No apoya que se proporcionen recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal.

México: Especificar los recursos y la asistencia de que se trate.

Filipinas, Qatar: Mencionar específicamente los recursos y la asistencia destinados a otros actores de la economía informal.

España: A favor de este párrafo.

Uganda: Suprimir este párrafo.

Estados Unidos: Reformular el texto del modo siguiente: «Los Miembros deberían considerar la elaboración y aplicación de mecanismos para prevenir y abordar la violencia y el acoso en las economías formal e informal.».

Empleadores

Respuesta consolidada, CONFIEP, UCCAEP: Incluir una referencia a los empleadores y sus asociaciones. Hacer referencia a los «consumidores» en el ámbito de la economía informal. Añadir «en la medida de lo posible» antes de «proporcionar recursos».

CGECI, CIP, CPC (Chile), VBO-FEB: Añadir una referencia a los empleadores en el sector de la economía informal.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ACTU, CCOO, CITUB, COSATU, FEDUSA, FO, FTF, IFJ, LO (Dinamarca), MTUC, NTUC (Filipinas), NZCTU: Apoyan que se traslade este párrafo a la sección titulada «Protección y prevención».

ACFTU: Sustituir «asociaciones» por «sindicatos».

CGT-RA: Añadir: «Para impulsar el desarrollo sostenible de los Miembros y el crecimiento de sus servicios y sus empresas, y mejorar la calidad de vida de sus sociedades».

CMTU: Apoya este párrafo.

UNT: Suprimir «en la economía informal».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La propuesta de trasladar esta disposición a la sección titulada «Protección y prevención» ha recibido un claro apoyo, inclusive de la mayoría de las organizaciones de trabajadores. Algunos gobiernos han propuesto que se haga referencia a otros actores o que se den más precisiones sobre los recursos y la asistencia en cuestión. La mayoría de las organizaciones de empleadores propone que se incluya una referencia a los empleadores y a sus asociaciones. En vista de las respuestas recibidas, esta disposición se ha mantenido en la parte II de la Recomendación, y se ha incluido una referencia a los empleadores.

Párrafo 12 (texto introductorio)

(Párrafo 12)

Gobiernos

Argelia: Suprimir la lista para evitar la categorización de los grupos. El reconocimiento de las personas LGBTI va contra los valores religiosos, espirituales y morales de algunos Estados Miembros.

Argentina: Suprimir «grupos vulnerables» y mantener una lista de grupos.

Bangladesh: Suprimir la lista de grupos para mantener la coherencia con el artículo 6.

Bélgica: No se opone a que se incluya una lista en una disposición diferente, que complemente el artículo 6.

Bulgaria: Está a favor de incluir una nueva disposición con la lista de los grupos vulnerables.

Camerún: Suprimir la lista.

Canadá: Suprimir la lista del párrafo 12, e incluir una lista no exhaustiva de grupos en una nueva disposición específica.

Chile: Sustituir «grupos vulnerables» por «grupos en situación de vulnerabilidad».

Dinamarca: Introducir una nueva disposición en la recomendación que complemente al artículo 6.

Finlandia: Está a favor de conservar dos disposiciones distintas, como se propuso originalmente, y de incluir una lista en una disposición de la recomendación.

Francia: Todas las personas y los grupos previstos en el texto deben gozar de una protección adecuada contra la violencia y el acoso.

Alemania, Malta, Panamá: Restablecer el sentido original de esta disposición de las conclusiones e incluir una lista de grupos en una nueva disposición.

Hungría, Noruega: Estarían de acuerdo en desplazar la lista de personas vulnerables a un nuevo párrafo y en sustituir la referencia al grupo de «LGBTIQ» por «orientación sexual».

Indonesia: Suprimir la lista para evitar una prolongación excesiva de la negociación, para lograr un amplio acuerdo por parte de los Miembros y para no restringir la lista.

República Islámica del Irán: Suprimir la lista completa de esta disposición.

Kuwait: Suprimir la lista del párrafo 12, pues podría entrañar la omisión de otras categorías.

México: Sustituir «grupos vulnerables» por «grupos en situación de vulnerabilidad». Propone incluir una lista de grupos basada en las normas internacionales y teniendo en cuenta la dimensión jurídica, histórica y social.

Nueva Zelanda: Es importante que en la recomendación se haga referencia expresa a los grupos especificados en la lista. Incluir una lista en el párrafo 12 no modifica el objeto de la disposición. No obstante, en vista de que la lista fue suprimida del convenio, habría que añadir una nueva disposición en la recomendación que complemente al artículo 6 del convenio, que empiece por: «A los fines de la aplicación de las disposiciones del artículo 6 del convenio, los trabajadores pertenecientes a uno o más grupos vulnerables, o grupos en situación de vulnerabilidad, que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, comprenden [...]»:

Perú: Mencionar las acciones de prevención para evitar la discriminación y la violación de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Qatar: Apoya que se suprima la lista y no se incluya en una nueva disposición, pues con ello podrían omitirse o excluirse otros grupos.

Sudáfrica: Apoya la inclusión de una lista de grupos en situación de vulnerabilidad.

España: Apoya que se suprima la lista de esta disposición y se incluya en un nuevo párrafo. La lista debería ser una lista no exhaustiva. Debería utilizarse un lenguaje inclusivo, como «grupos en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social por circunstancias personales, económicas, sociales, etc.».

Suecia: Es importante que se dé visibilidad a los grupos vulnerables y que se incluya la perspectiva LGBTIQ. Apoya que se incluya una lista de grupos en una disposición distinta de la recomendación.

Uganda: No debería incluirse ninguna lista.

Reino Unido: Apoya la propuesta de trasladar la lista de grupos a una nueva disposición específica de la recomendación que complemente al artículo 6.

Estados Unidos: Inserte «tratar de» después de «Los Miembros deberían». La inclusión de una lista entraña el riesgo de que quede excluido un grupo o varios grupos relevantes. Propone que se utilice «tales como», en la introducción de la lista.

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: La Oficina debería aclarar de qué manera la supresión de la referencia a grupos vulnerables evitaría la estigmatización. Se podría aceptar la mención de «grupos en situación de vulnerabilidad» en lugar de «grupos vulnerables», aunque se cuestiona la idoneidad de dicha propuesta, cuando en otra parte de los instrumentos se confiere especial consideración a las mujeres y los trabajadores migrantes, sin que entren en el ámbito de aplicación las personas LGBTI. Se apoya que se mantenga la lista de grupos y se haga referencia específica a las personas LGBTI. Habría que reformular el texto introductorio del modo siguiente: «Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso brinden la misma protección a todas las personas, entre ellas:»; en *a)-i)*, habría que sustituir «trabajadores» por «personas», a excepción de la referencia a «las mujeres embarazadas o lactantes» en el apartado *b)* y a «migrantes» en el apartado *e)*.

APINDO: Las normas internacionales deberían tener en cuenta los valores fundamentales de las diferentes religiones y contextos culturales. Suprimir la lista. Añadir «según se definen en la legislación nacional».

BusinessNZ: Basta con hacer referencia a «todas las personas».

CGECI, FEI: Apoya la respuesta consolidada de las organizaciones de empleadores, a excepción de la referencia a las personas LGBTI.

CPC (Chile): Reformular la disposición del modo siguiente: «Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso brinden la misma protección a todos los trabajadores. No es necesario incluir una lista.

NHO: Mantener la lista de grupos vulnerables para fomentar la diversidad y la inclusión.

SAE: Reformular esta disposición del modo siguiente: «Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción ni, en consecuencia, la exclusión de la participación de las mujeres y de los grupos vulnerables en empleos, sectores u ocupaciones específicos».

SEV: La exclusión de las personas LGBTI de la lista de personas protegidas es discutible.

Trabajadores

Respuesta consolidada, ASI, CLC, CTC, FTF, LO (Dinamarca): Apoyan la propuesta de la Oficina de restablecer el sentido original de esta disposición mediante la supresión de la lista de grupos, ya que situar la lista al final del párrafo hace que el texto resulte incoherente. El asunto que abordaba inicialmente la disposición es suficientemente importante como para incluirlo en el convenio, por ejemplo, después del artículo 6. Los trabajadores LGBTI son uno de los grupos más discriminados y más expuestos a la violencia

y el acoso. Las organizaciones de trabajadores no aceptarán una lista, ni siquiera una lista no exhaustiva, que no incluya a los trabajadores LGBTI+. Es fundamental que en los instrumentos se contemple a todos los trabajadores y se reconozca que es necesario efectuar un particular esfuerzo en lo que respecta a determinados grupos que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso, debido a las actitudes de desigualdad y discriminación que prevalecen. No obstante, reabrir la discusión sobre la inclusión de una lista de grupos en una nueva disposición podría polarizar de nuevo el debate.

ACTU: El asunto que se aborda en el punto 26 es lo suficientemente importante como para justificar su inclusión en el convenio. No se opone a que se suprima la lista.

AEFIP, ASDECCOL, APOC, UEJN, UITOC: Incluir en la lista «trabajadores del sector público con acceso a información confidencial que actúan como informantes y/o querellantes».

BAK: Añadir una lista en la recomendación que incluya a los trabajadores en relaciones de empleo precarias y personas que estén llevando a cabo su servicio civil.

CCOO: Propone mantener la lista.

CGSLB, CGT, CSAC: No apoyan que se incluya una lista de grupos. Cada Estado debería definir esa lista a escala nacional.

CMTU: Está a favor del párrafo.

COSATU, CTC, LBAS: A favor de que se restablezca el sentido original del punto 26. Reabrir una discusión sobre una lista podría complicar el proceso.

CSC: Se opone a la inclusión de una lista. Los instrumentos podrían, eventualmente, obligar a los Estados a definir una lista de ese tipo en el plano nacional, con todos los actores pertinentes.

FEDUSA, ZCTU (Zimbabwe): Reformular el párrafo del siguiente modo: «Con arreglo al presente convenio, por grupos vulnerables se entenderá todos los grupos de personas que, según las definiciones previstas en los instrumentos internacionales y en la legislación nacional, han sufrido desequilibrios a lo largo de la historia, son objeto de discriminación y marginación y que podrían estar afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso».

FGTB, LO (Suecia), TCO, Saco, UMT: No apoyan la inclusión de una lista.

CNV, FNV: Se apoya la supresión de la lista de grupos vulnerables, ya que no es conveniente reabrir el debate. La utilización de una formulación inclusiva, sin especificar los grupos vulnerables, garantizará que nadie quede al margen.

FO: Dada su importancia, debería incluirse una lista en una nueva disposición específica, situada después del artículo 6 del convenio.

FO, FTF, IFJ, LO (Dinamarca), LO (Noruega), NTUC (Filipinas), Unio, YS: Apoyan que se restablezca el sentido original del párrafo 26.

IFJ: Apoya que se incluya una lista con los factores o las características que pueden aumentar el riesgo de violencia y acoso.

MTUC: Apoya la propuesta de la Oficina.

NZCTU: No puede apoyar una lista que no incluya a los trabajadores LGBTI+. Propone que se inserte la actual lista en un nuevo párrafo de la recomendación.

OPZZ: La disposición debería ser general, ya que podrá acogerse a ella toda persona afectada por la violencia y el acoso.

TUC: Apoya que se suprima la lista del párrafo 12 y no se incluya en el artículo 6, siempre y cuando en los instrumentos se reconozca la necesidad de establecer medidas específicas para proteger a los grupos más afectados por la violencia y el acoso.

UNT: Sustituir «grupos vulnerables» por «de los grupos en situación de vulnerabilidad» y añadir a la lista: trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, ventas por catálogo, trabajadores en vía pública y trabajadores agrícolas.

Párrafo 12, a)

(Párrafo 13, a))

Gobiernos

Chile: En la versión en español, sustituir «de edad» por «adultos mayores».

México: En la versión en español, sustituir «trabajadores de edad» por «personas adultas mayores».

Trabajadores

UNT: Habría que indicar si se refiere a la edad mínima para trabajar o a qué edad.

Párrafo 12, b)

(Párrafo 13, b))

Gobiernos

España: Sustituir «lactantes» por «en período de lactancia».

Trabajadores

CCOO: Propone dividir el apartado en dos: «b) las trabajadoras embarazadas o lactantes» y «c) los trabajadores con responsabilidades familiares».

Párrafo 12, d)

(Párrafo 13, d))

Gobiernos

Austria: Es preferible una formulación universal o complementaria, como por ejemplo «trabajadores con enfermedades transmisibles o estigmatizadoras».

Párrafo 12, f)

(Párrafo 13, f))

Trabajadores

CGT-RA: Propone la siguiente reformulación: «los trabajadores de los pueblos originarios e indígenas».

Párrafo 12, g)

(Párrafo 13, g))

Gobiernos

Estados Unidos: Añadir «raciales» antes de «étnicas».

Párrafo 12, i)

(Párrafo 13, i))

Gobiernos

Austria: Sustituir la referencia a las personas LGBTIQ por «orientación sexual».

Camerún, Egipto, Senegal: Suprimir este apartado.

Finlandia: Una posible solución sería referirse en un apartado *i)* a los grupos discriminados por su orientación sexual o su identidad de género.

Italia, Malta: Reformular el apartado utilizando la expresión «orientación sexual».

Hungría: Aclarar la definición de «trabajadores no conformes con el género».

Malí: No apoya la referencia a las personas LGBTI.

Nigeria: No apoya este apartado, ya que no guarda consonancia con la legislación, las costumbres y las tradiciones nacionales.

Paraguay: Propone que se mencione únicamente a los trabajadores LGBTI.

Túnez: Propone que se tome en consideración la religión, las costumbres y la capacidad de los Estados.

Empleadores

CBI: A favor de incluir en la lista al grupo LGBTI.

SYNDUSTRICAM: Suprimir este apartado.

UIA: Excluir al grupo LGTBI sería inaceptable.

Trabajadores

UGTC: Propone sustituirlo por «otras categorías de trabajadores».

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina recuerda la extensa discusión celebrada en la reunión de la Conferencia sobre el artículo 6 del convenio y el párrafo 12 conexo de la recomendación, acerca de la inclusión de una lista de grupos específicos de trabajadores afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso. También se expresaron diversas opiniones, tanto a favor como en contra de la lista. También se opinó sobre si las personas LGBTI deberían figurar en dicha lista, en caso de que se decidiera incluirla. La Oficina recuerda que, mediante el procedimiento de enmiendas, la Comisión trasladó la lista contenida en el artículo 6 del convenio al párrafo 12 de la recomendación. Por limitaciones de tiempo, la Comisión no discutió el párrafo 12; el texto se introdujo entre corchetes y, por ello, no ha sido ni aceptado ni rechazado.

En sus respuestas, la mayoría de los gobiernos y trabajadores han manifestado un fuerte apoyo por que se restablezca el objeto inicial del párrafo 12, que consistía en evitar que las medidas encaminadas a prevenir la violencia y el acoso terminaran teniendo efectos limitantes o excluyentes para la participación en sectores, trabajos u ocupaciones específicos de las mujeres o los grupos que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso. Se ha revisado el párrafo 12 en este sentido y de conformidad con el artículo 6 (actualmente el artículo 7) del convenio.

Los mandantes también parecen estar a favor de que se introduzca un párrafo aparte que complemente al artículo 6 (artículo 7 en la nueva versión) del convenio, en el que se enumeren los grupos afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso. En las respuestas relativas al artículo 6 y al párrafo 12 del Informe V (1) se reiteran algunas de las posturas manifestadas en la reunión de la Conferencia, y en ellas se presentan detalladamente los motivos a favor y en contra de incluir la lista. La mayoría de los gobiernos que han formulado comentarios sobre esa disposición apoyan la inclusión de una lista. Otros proponen suprimir la lista en su totalidad, y algunos, sin oponerse a la inclusión de una lista, proponen que se suprima específicamente la referencia a los trabajadores LGBTI. En la mayoría de las respuestas de las organizaciones de trabajadores se subraya la importancia de abarcar a todos los trabajadores y de reconocer los particulares esfuerzos que quizá haya que efectuar con respecto a determinados grupos. Dichas organizaciones han señalado que, si se incluyera una lista de grupos, en ella deberían figurar los trabajadores LGBTI+.

Sin embargo, consideran que no sería conveniente reintroducir la lista. En la mayoría de sus respuestas, las organizaciones de empleadores manifiestan que están a favor de introducir una lista y subrayan que en ella debería incluirse a las personas LGBTI. Al mismo tiempo, algunos empleadores han señalado claramente que no apoyan la inclusión de una lista o la inclusión de las personas LGBTI en esa lista.

Habida cuenta del apoyo manifestado por que se mantenga una lista de grupos afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso, se ha decidido que dicha lista figure en un nuevo párrafo (párrafo 13), con un texto introductorio basado en el artículo 6 (actualmente el artículo 7). En aras de una mayor coherencia y a la luz de las numerosas respuestas recibidas de las organizaciones de empleadores, la Oficina ha introducido cambios en la redacción, de suerte que la lista haga referencia, de manera más general, a personas. Los párrafos subsiguientes se han enumerado en consecuencia.

Con todo, la Oficina señala que el objetivo de los instrumentos es proporcionar protección contra la violencia y el acoso para todos. La Oficina observa que incluir una lista en la que se enumere a determinados grupos podría, en algunos países, entrañar la exclusión de otros grupos que son particularmente importantes en determinados contextos nacionales, o que de esa manera podría no tenerse en cuenta la posibilidad de que con el tiempo puedan surgir grupos nuevos. Por otra parte, la Oficina recuerda las prolongadas discusiones que tuvieron lugar en la Comisión sobre la posibilidad de incluir determinados grupos en la lista, discusión que obstaculizó la continuación de los debates. La utilización de formulaciones como «grupos vulnerables» y «grupos en situación de vulnerabilidad», de amplio alcance, permitiría prever una cobertura más amplia, facilitando así la adopción y la aplicación de los instrumentos.

CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

Párrafo 13 (texto introductorio)

(Párrafo 14 (texto introductorio))

Gobiernos

Argelia: Insertar «asistencia para la reintegración profesional»; «apoyo psicológico y social»; y «atención médica, psiquiátrica y psicológica a las víctimas» como tres apartados nuevos de la lista que figura al final del párrafo.

Austria: La ejecución debería ser acorde con la legislación nacional.

Bélgica: No apoya la inclusión del derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización.

Chile: Suprimir «y efectivas».

Dinamarca, Finlandia, Noruega: Sustituir «deberían comprender» por «podrían comprender».

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Perú: Considera importante la alusión a vías de recurso y reparación como la concesión de indemnizaciones.

Estados Unidos: Sustituir «violencia y acoso [...] deberían comprender» por «violencia o acoso dependen de las circunstancias concretas y podrían comprender». Asimismo, propone añadir a la lista de vías

de recurso y reparación las «la indemnización por daños y perjuicios de carácter punitivo» y «el derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización».

Empleadores

Respuesta consolidada, BUSA, NEF: Insertar «, en función de las circunstancias» después de «comprender».

CPC (Chile): Sustituir «deberían» por «podrían».

Keidanren: Añadir «, según proceda».

Párrafo 13, a)

(Párrafo 14, a))

Gobiernos

Austria: El derecho a la readmisión está sujeto a la autonomía contractual del empleador.

Bélgica: Sólo puede apoyar la reincorporación al trabajo de los trabajadores cuando la relación de trabajo ha sido terminada como una forma de represalias.

Suiza: Suprimir el apartado.

Empleadores

Respuesta consolidada, BUSA, UCCAEP: Insertar «o traslado» después de «readmisión».

SAE: Insertar «, si la víctima de violencia y acoso así lo solicita» después de «readmisión del trabajador».

SGV-USAM: Se opone a que se incluya la readmisión del trabajador como vía de recurso y reparación.

Trabajadores

UNT: Añadir «bajo sus mismas condiciones laborales» al final del apartado.

Párrafo 13, b)

(Párrafo 14, b))

Gobiernos

Austria: Señala el alcance muy amplio de esta disposición.

Chile: Suprimir el apartado.

Estados Unidos: Sustituir «daños materiales y morales» por «pérdidas directas, salarios caídos y daños físicos y emocionales».

Trabajadores

UNT: Sustituir «materiales» por «físicos, psicológicos, económicos, patrimoniales».

Párrafo 13, c)

(Párrafo 14, c))

Gobiernos

Bélgica, Marruecos, Panamá, Paraguay: Apoyan la propuesta de la Oficina.

España: Solicita mayor concreción respecto de las medidas de aplicación inmediata.

Estados Unidos: Sustituir «velar por que [...] las políticas o las prácticas» por «poner fin a determinados comportamientos o modificar políticas o prácticas».

Trabajadores

CCOO: Apoya la propuesta de la Oficina.

Párrafo 13, d)

(Párrafo 14, d))

Gobiernos

España: En la versión del texto en español, propone utilizar la expresión «honorarios legales y costes».

Tailandia: Indicar quién se encarga de sufragar el pago de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.

Trabajadores

CGIL, CISL, UIL: Las víctimas no deberían asumir el pago de los costos legales.

CNTB: Añadir «, incluidas medidas de resarcimiento por las lesiones sufridas, cuyo costo asumirá el autor de los actos de violencia o acoso».

UNT: Reformular el texto del modo siguiente: «el pago de los honorarios de la asistencia psicológica, médica y jurídica».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios, salvo cambios editoriales menores en el texto introductorio para evitar redundancias y en el apartado c) con fines lingüísticos.

Párrafo 14

(Párrafo 15)

Gobiernos

Austria: Se trata de una disposición muy amplia; su aplicación debería ser acorde con la legislación nacional.

Chile: Suprimir el párrafo.

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

España: En esta disposición debería hacerse referencia a la indemnización sufragada por el autor del acto de violencia o acoso. En la versión del texto en español, propone sustituir «indemnización» por «compensación».

Estados Unidos: Utilizar la expresión «violencia o acoso» y sustituir «discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar» por «lesiones y enfermedades psicosociales o físicas».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, SN, VBO-FEB: Suprimir «psicosocial o física» porque pueden existir otros descriptores de discapacidad.

CIP, CONFIEP, CPC (Chile), UCCAEP: Suprimir «psicosocial o física».

SGV-USAM: Se opone al derecho universal de las víctimas a percibir una indemnización en esos casos.

Trabajadores

BAK: Las víctimas deben tener derecho a percibir una indemnización no sólo cuando estén incapacitados para trabajar, sino también cuando sufran secuelas que precisen de tratamientos onerosos a largo plazo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 15 (texto introductorio)

(Párrafo 16 (texto introductorio))

Gobiernos

Austria, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Reino Unido: Es preciso dotar al texto de mayor flexibilidad, y hacer referencia a la adecuación o conformidad de los mecanismos con la legislación y la práctica nacionales.

Austria: Los Estados Miembros deberían estar en condiciones de prestar apoyo especializado a grupos particularmente afectados.

Bélgica: Debe concederse acceso a mecanismos judiciales y de solución de conflictos a asociaciones, organizaciones y personas jurídicas. Sustituir «mecanismos de solución de conflictos» por «mecanismos de recurso y reparación».

Canadá: Añadir un apartado en el que se haga referencia a mecanismos como la resolución temprana acordada con el empleador a través de la mediación o la facilitación de un tercero, o la investigación por parte de una persona competente, independiente e imparcial.

Perú: Apoya el uso de mecanismos de solución de conflictos que sean especializados, céleres y con inversión de la carga de la prueba.

Estados Unidos: Sustituir «deberían» por «podrían».

Empleadores

Respuesta consolidada, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, VBO-FEB, UCCAEP: Insertar «, según proceda» al final del texto introductorio.

CPC (Chile): Añadir «en el lugar de trabajo» después de «por razón de género».

Keidanren: Suprimir el párrafo.

SN: Sustituir «deberían» por «podrían» y añadir «, según proceda». En caso contrario, suprimir los apartados *a)*, *b)* y *e)*.

Trabajadores

CGSLB, FGTB: Las asociaciones, organizaciones o personas jurídicas deberían participar en los procesos de solución de conflictos con objeto de representar a los querellantes o brindarles asistencia.

Párrafo 15, a)

(Párrafo 16, a))

Gobiernos

Chile: Suprimir el apartado.

Suecia: Todos los tribunales ordinarios deberían ser competentes para conocer de todos los tipos de asuntos.

Empleadores

NHO, SN: Suprimir el apartado.

Trabajadores

UNT: Insertar «en perspectiva de género y derechos humanos» antes de «en asuntos».

Párrafo 15, b)

(Párrafo 16, b))

Gobiernos

Canadá: Sustituir «procedimientos acelerados» por «procesos de tramitación ágiles o eficientes».

Suecia: El nivel de detalle de la disposición en lo concerniente a los respectivos sistemas de los Miembros es demasiado elevado. El requisito de una pronta tramitación de esos asuntos podría socavar el apoyo de los Miembros a la Recomendación.

Empleadores

SN: Suprimir el apartado.

Párrafo 15, c)

(Párrafo 16, c))

Gobiernos

Bélgica: Manifiesta su preferencia por una única referencia a las víctimas.

Trabajadores

UNT: Sustituir «asistencia y asesoramiento jurídicos» por «asistencia médica y psicológica y asesoramiento jurídico».

Párrafo 15, d)

(Párrafo 16, d))

Trabajadores

CNTB: Sustituir «disponibles en» por «puestos a disposición de los trabajadores y traducidos a».

Párrafo 15, e)

(Párrafo 16, e))

Gobiernos

Austria: Sustituir «la inversión de la» por «una menor». El alcance de la disposición es amplio, y en ella no se especifica a qué hace referencia la inversión de la carga de la prueba ni aquellos casos en los que debería aplicarse ese mecanismo.

Bélgica: Apoya la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos celebrados en la jurisdicción civil para todos los casos de abuso. Incluir ese mecanismo en el artículo 10.

Canadá: Añadir «, según proceda».

Chile: Reformular el texto del modo siguiente: «la utilización de todos los medios de prueba admisibles en derecho con límite en la prueba ilícita».

Dinamarca, Noruega: El uso de un mecanismo como «la inversión de la carga de la prueba» genera dudas cuando las jurisdicciones penal y civil no están diferenciadas, y debería regirse por la legislación nacional.

Finlandia: La inversión de la carga de la prueba no puede aplicarse a los casos de naturaleza penal.

Hungría, Nueva Zelandia, Suiza, Reino Unido: Suprimir el apartado.

República Islámica del Irán: Solicita aclaraciones sobre el mecanismo de acceso a los medios de prueba y/o la calidad de los indicios que deben aportarse.

Italia: Reformular el apartado para evitar dificultades de aplicación.

España: Precisar que esta disposición se refiere únicamente a la jurisdicción social y nunca a la penal.

Suecia: No apoya la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción penal.

Estados Unidos: Insertar «en la jurisdicción civil, según proceda».

Empleadores

CPC (Chile), NHO, SGV-USAM: Suprimir el apartado.

DA: La carga de la prueba no puede invertirse en la jurisdicción penal.

SN: Suprimir el apartado. La carga de la prueba no puede invertirse en la jurisdicción penal ni en algunos casos de la jurisdicción civil.

Trabajadores

CGSLB, FGTB: Apoyan la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción civil para todos los tipos de comportamientos abusivos.

CIDA: La inversión de la carga de la prueba es una cuestión delicada.

FO: Es de lamentar que la inversión de la carga de la prueba se incluya únicamente en el proyecto de recomendación.

UNT: Añadir «para que recaiga en el autor de los actos» después de «prueba».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En cuanto al texto introductorio, algunos gobiernos sugirieron la inclusión del texto «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales», y numerosas organizaciones de empleadores propusieron la inserción de «según proceda». En vista de las respuestas recibidas, el texto introductorio se mantiene sin cambios.

Se introdujeron cambios de redacción menores en el apartado *d)* en aras de la legibilidad. Habida cuenta de las dudas manifestadas en numerosas observaciones relativas al apartado *e)* respecto de la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción penal, la Oficina precisa que la finalidad de esta disposición no era su aplicación en procedimientos penales. Para evitar toda duda, se ha añadido «en procedimientos distintos de los penales» al final del apartado.

Párrafo 16 (texto introductorio)

(Párrafo 17 (texto introductorio))

Gobiernos

Bélgica: Suprimir «y las vías de recurso y reparación», dado que esta disposición no hace referencia a procesos judiciales.

Colombia: Hacer referencia en los apartados *e)*, *f)* y *g)* a la legislación nacional.

Dinamarca, Finlandia: Insertar «medidas apropiadas como, por ejemplo» al final del texto introductorio o bien sustituir «deberían comprender» por «podrían comprender».

Nueva Zelandia, Estados Unidos: Sustituir «deberían comprender» por «podrían comprender».

Noruega: Añadir «medidas apropiadas como, por ejemplo» después de «comprender».

Reino Unido: Insertar «, según proceda» al final del apartado.

Empleadores

Respuesta consolidada, CIP, CPC (Chile), UCCAEP: Insertar «, según proceda» al final del apartado.

DA: Parece poco realista pensar que se cumplirá esta disposición.

Keidanren, SGV-USAM: Suprimir la disposición.

SN: Las medidas deberían ser de carácter voluntario.

Párrafo 16, a)

(Párrafo 17, a))

Gobiernos

Argelia: Reformular el texto del modo siguiente: «apoyo material o moral y/o social para la reintegración de las víctimas al mercado de trabajo».

Párrafo 16, b)

(Párrafo 17, b))

Gobiernos

Indonesia: Añadir «, u otros servicios prestados fuera del lugar de trabajo de conformidad con los mecanismos establecidos en el Estado Miembro».

Túnez: Añadir «, acompañamiento» después de «asesoramiento».

Estados Unidos: Insertar «jurídicos de índole civil para fines» después de «servicios».

Párrafo 16, e)

(Párrafo 17, e))

Trabajadores

UNT: Reformular el texto del modo siguiente: «la atención médica, psicológica y jurídica».

Párrafo 16, f)

(Párrafo 17, f))

Gobiernos

Argelia: Reformular el texto del modo siguiente: «centros de acogida y escucha, incluidos centros de alojamiento».

Párrafo 16, g)

(Párrafo 17, g))

Gobiernos

Suecia: Evitar una redacción detallada, porque los Miembros deberían decidir la organización de las actividades policiales.

Estados Unidos: Insertar «las autoridades gubernamentales, incluidas» al inicio del apartado, y «formadas» antes de «para ayudar».

Trabajadores

CGT-RA: Sustituir «para ayudar a las víctimas» por «u organismos específicos o centros específicos para la atención de las víctimas».

UNT: Sustituir «de la policía para ayudar» por «en perspectiva de género y derechos humanos en materia de justicia para atención».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 17 (texto introductorio)

(Párrafo 18 (texto introductorio))

Gobiernos

Austria: La imposición a Estados y empleadores de obligaciones de gran alcance en materia de violencia doméstica no parece ser adecuada para el instrumento. Si se incluyen, deberían limitarse a actividades para sensibilizar a los empleadores.

Bélgica, Estados Unidos: Sustituir «deberían» por «podrían».

Chile: Suprimir el párrafo porque la violencia doméstica excede el alcance del Convenio.

Dinamarca, Finlandia, Noruega: Insertar «medidas apropiadas como, por ejemplo». Asimismo; sustituir «deberían» por «podrían».

Alemania: Reformular el texto introductorio del modo siguiente: «Las medidas para abordar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f) del Convenio deberían comprender, según proceda, entre otras cosas:».

Nueva Zelanda: Sustituir «deberían» por «podrían».

Perú: Reconoce la necesidad de adoptar medidas para abordar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Polonia: Solicita aclaraciones sobre a quién se le podrá considerar víctima de violencia doméstica y quién se encargará de adoptar esas medidas.

España, Suiza: Suprimir el párrafo.

Reino Unido: Insertar «, según proceda».

Empleadores

Respuesta consolidada, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Los instrumentos no deberían abordar la violencia doméstica. No queda claro el modo en que el mundo del trabajo y sus instituciones pueden hacer frente a la violencia que tiene lugar en hogares particulares por motivos ajenos a su control. Manifiestan inquietud porque se imponen a los empleadores responsabilidades de carácter jurídico y se les obliga a asumir los costos conexos. Las medidas deberían ser estrictamente voluntarias. Por tanto, el texto introductorio debería reformularse del modo siguiente: «Las medidas para dar apoyo a las víctimas de violencia doméstica pueden incluir, según proceda».

BUSA, NEF: No apoyan la inclusión de la violencia doméstica en el instrumento.

CIP: La violencia doméstica debería abordarse en el ámbito penal.

DA: Parece poco realista pensar que se cumplirá esta disposición. Los apartados b), c) y d) entrañan problemas, en particular para las pymes.

NHO: Sustituir «deberían» por «podrían».

Keidanren, CPC (Chile): Suprimir el párrafo.

SAE: Suprimir el párrafo o reformular el texto introductorio del modo siguiente: «Las medidas para dar apoyo a las víctimas de violencia doméstica pueden comprender, cuando ello sea factible».

SGV-USAM: Las medidas coartan la libertad de los empleadores y no son factibles para las pymes.

SN: Las medidas deben ser voluntarias y atenerse a la legislación nacional.

Trabajadores

OPZZ: Excluir la violencia doméstica del proyecto de recomendación.

UNT: Añadir un apartado nuevo que rece del modo siguiente: «atención psicológica, médica y jurídica para las víctimas de violencia doméstica».

Párrafo 17, a)

(Párrafo 18, a))

Gobiernos

Alemania: Reformular el apartado del modo siguiente: «una licencia remunerada en caso de enfermedad física y/o psicológica de los trabajadores víctimas de violencia doméstica si la enfermedad les incapacita para trabajar».

España: Suprimir esta disposición si hace referencia a una prestación del sistema de la seguridad social.

Empleadores

Respuesta consolidada, CONFIEP, UCCAEP: Suprimir el término «remunerada».

BUSA, NEF, VBO-FEB: No apoyan una disposición que establezca una licencia adicional; ello debería regularse mediante políticas normalizadas.

Párrafo 17, b)

(Párrafo 18, b))

Gobiernos

Alemania: Añadir «, en la medida en que sea razonable y factible».

Empleadores

NHO, VBO-FEB: Suprimir el apartado.

Trabajadores

CGT-RA: Añadir «y, con la asistencia técnica de la OIT, la promoción de herramientas para la elaboración de futuras legislaciones o normas en aquellos Miembros que no dispongan de ellas».

Párrafo 17, c)

(Párrafo 18, c))

Gobiernos

Alemania: Añadir «, en la medida en que sea razonable y factible».

Suecia: El objetivo principal deberían ser las medidas centradas en los autores de actos de violencia y acoso, de modo que las víctimas no tengan que abandonar el lugar de trabajo.

Estados Unidos: Insertar «, entre otras cosas, mediante teletrabajo» al final del apartado.

Empleadores

NHO: Suprimir el apartado.

Trabajadores

CGT-RA: Mencionar también a las víctimas de «acecho y bajo protección perimetral y de violencia doméstica».

Párrafo 17, d)

(Párrafo 18, d))

Gobiernos

España: Señala que, si no se suprime el apartado, es necesario especificar de forma más precisa las condiciones en las que se brindaría la protección.

Tailandia: Mencionar la protección frente a medidas disciplinarias.

Empleadores

NHO, VBO-FEB: Suprimir el apartado.

Párrafo 17, e)

(Párrafo 18, e))

Gobiernos

Alemania: Se opone a una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo específicamente centrada en la violencia doméstica a causa de las dificultades prácticas que conlleva.

España: Suprimir el apartado.

Estados Unidos: Insertar «y la seguridad» después de «los riesgos» y «para aquellos trabajadores afectados directamente, así como para los compañeros de trabajo» al final del apartado.

Empleadores

Respuesta consolidada, SAE, UCCAEP, VBO-FEB: Suprimir el apartado.

Trabajadores

CGT-RA: Es preciso obrar con cautela en el caso de los Miembros que carecen de legislación nacional sobre violencia doméstica.

Párrafo 17, f)

(Párrafo 18, f))

Trabajadores

CGT-RA: Reformular la disposición del modo siguiente: «la promoción de medidas públicas y de sensibilización destinadas a mitigar todo tipo de violencia y acoso».

Párrafo 17, g)

(Párrafo 18, g))

Gobiernos

Estados Unidos: Añadir «en el mundo del trabajo» al final del apartado.

Empleadores

VBO-FEB: Añadir «la prevención de» después de «sensibilización sobre» y «y la adopción de posibles medidas para abordar ese tipo de violencia» al final del apartado.

COMENTARIO DE LA OFICINA

Varios gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores enviaron comentarios para aportar más claridad y flexibilidad al texto, entre otras cosas, mediante la inserción de expresiones como «medidas apropiadas» o «según proceda» o pidieron cambiar «deberían» por «podrían» en el texto introductorio. En algunas respuestas de gobiernos y organizaciones de empleadores se proponía suprimir el párrafo. Para dejar claro que no se trata de una lista cerrada y que hay margen de maniobra en lo concerniente a las medidas que deben adoptarse, la Oficina ha insertado «, según proceda» al final del texto introductorio.

Párrafo 18

(Párrafo 19)

Gobiernos

Canadá: Añadir «cuando sea factible» después de «para evitar», de modo que las medidas de asesoramiento y las medidas para facilitar la reintegración de los autores de actos de violencia y acoso en el trabajo no impidan la reintegración de la víctima en el trabajo.

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

España: Suprimir el párrafo para evitar que el acompañamiento psicológico y otras medidas excedan la capacidad de actuación del empleador. En la versión del texto en español, propone sustituir «evitar» por «prevenir», y añadir «en violencia y acoso» después de «reincidencia».

Estados Unidos: Sustituir «violencia y acoso» por «violencia o acoso» y «recibir asistencia en forma de» por «contar con». Añadir «cuando sea factible» después de «facilitar» y añadir al final del apartado una nueva oración: «Si procede, en función de la gravedad de los actos cometidos, los autores de actos de violencia o acoso deberían ser objeto de otras medidas, incluyendo posibles acciones judiciales».

Empleadores

CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

UCCAEP: Aclara la puesta en aplicación del párrafo.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 19

(Párrafo 20)

Gobiernos

Austria: Los inspectores del trabajo deberían recibir formación no sólo en cuestiones de género, sino, en un sentido más general, en materia de diversidad.

Bélgica, Marruecos, Nueva Zelandia, Panamá, Sudáfrica: Apoyan la propuesta de la Oficina.

España: En la versión del texto en español, propone sustituir «inspectores del trabajo» por «inspectores de trabajo». Asimismo, propone añadir «de trabajadores» después de «grupos».

Estados Unidos: Insertar «y los riesgos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que pueden comprender» antes de «los peligros y riesgos psicosociales» y suprimir «ejercida contra determinados grupos».

Empleadores

SN: Añadir «/o» después de «y», y sustituir «autoridades» por «órganos».

Trabajadores

CCOO: Apoya la propuesta de la Oficina.

CGT-RA: Sustituir «determinados grupos» por «las minorías y todo grupo en situación de vulnerabilidad».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 20

(Párrafo 21)

Gobiernos

Argelia: Insertar «sectores, instituciones y» antes de «órganos nacionales».

Indonesia: Añadir «las iniciativas encaminadas a prevenir y mitigar los efectos de» después de «abarcar».

Nueva Zelandia: Apoya el texto.

Tailandia: Sustituir «y la igualdad y no discriminación» por «o de la igualdad y la no discriminación».

Reino Unido: Suprimir la disposición, puesto que cada Miembro establece los mandatos de sus órganos nacionales. Otra solución sería suprimir «El mandato de» y sustituir «debería» por «deberían». Incluir «, o de otros órganos nacionales, según proceda» después de «igualdad de género».

Empleadores

CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

SN: El instrumento puede incidir en los mandatos de diversas autoridades de ámbito nacional.

Trabajadores

TUC: Recientemente se ha examinado la labor de los organismos encargados de hacer cumplir la ley para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas.

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene sin cambios.

Párrafo 21

(Párrafo 22)

Gobiernos

Nueva Zelandia: Apoya el texto. Solicita aclaraciones sobre los umbrales, los medios de recopilación de datos y las obligaciones de presentación de tales datos.

Suiza: Reformular el texto del modo siguiente: «Los Miembros deberían tener en cuenta los incidentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo en el proceso de recopilación de datos relacionados con el mercado de trabajo y publicar las correspondientes estadísticas».

Tailandia: Incluir datos desglosados por edad.

Reino Unido: Habida cuenta del amplio alcance del Convenio, considera difícil cumplir esta disposición.

Estados Unidos: Insertar «considerar la posibilidad de» después de «Los Miembros deberían» y «raza y origen étnico» después de «sexo». Suprimir «en particular respecto de los grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el artículo 6 del convenio».

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Sustituir «trabajadores» por «personas».

CPC (Chile): Sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

Keidanren: Añadir «, según proceda».

Trabajadores

CGT-RA: Sustituir «forma de» por «formas de».

TUC: Los Estados Miembros no pueden abordar con eficacia la violencia y el acoso en el lugar de trabajo sin recopilar datos básicos sobre la magnitud del problema.

COMENTARIO DE LA OFICINA

La Oficina toma nota de las numerosas observaciones de las organizaciones de empleadores en las que se sugería sustituir «trabajadores» por «personas» y, en consonancia con otros cambios realizados en el nuevo párrafo 13, ha suprimido las palabras «de trabajadores».

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Párrafo 22 (texto introductorio)

(Párrafo 23 (texto introductorio))

Gobiernos

Nueva Zelanda: Apoya el texto.

Perú: Tienen una importancia especial el desarrollo de programas orientados a la sensibilización de los trabajadores con respecto a la violencia y el acoso y la incorporación de las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y de la formación profesional.

Reino Unido: Añadir «, según proceda» al final de la frase.

Empleadores

Respuesta consolidada: Insertar «financiar,» antes de «elaborar» y «, según proceda» después de «difundir».

CPC (Chile), Keidanren: Añadir «, según proceda».

UCCAEP: Añadir «financiar,» antes de «elaborar».

Trabajadores

CGIL, CISL, UIL: Las buenas prácticas en materia de protección, basadas en la utilización de herramientas de información, la aplicación de medidas de regulación, y las actividades de negociación en la empresa, el sector y/o a nivel local son efectivas.

Párrafo 22, a)

(Párrafo 23, a))

Gobiernos

Canadá: Mencionar en este párrafo y en el artículo 9, los «factores de organización del trabajo».

Empleadores

Respuesta consolidada: Habría que añadir «el abuso de» antes de «las relaciones de poder desiguales» y sustituir «fomentan» por «promueven».

CPC (Chile), UCCAEP: Añadir «el abuso de» antes de «relaciones de poder desiguales».

Párrafo 22, b)

(Párrafo 23, b))

Gobiernos

Bélgica: Añadir «, en particular,» antes de «las consideraciones de género».

Suecia: Considera que la formulación es muy detallada y, por ello, puede ser problemática, sobre todo por lo que respecta a los jueces.

Estados Unidos: Agregar «en el mundo del trabajo» inmediatamente después de la expresión «violencia y acoso» y de la expresión «la violencia y el acoso».

Empleadores

Respuesta consolidada, CPC (Chile), UCCAEP: La formulación del final del párrafo debería ser la siguiente: «así como para ayudar a los empleadores y los trabajadores públicos y privados y sus respectivas organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso».

Trabajadores

CGT-RA: Añadir «públicos y privados» después de «los trabajadores».

UNT: Sustituir la expresión «directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces» por «directrices y programas de formación que integren la perspectiva de género y derechos humanos para proporcionar herramientas a los jueces».

Párrafo 22, c)

(Párrafo 23, c))

Gobiernos

Ecuador: Sugiere que se utilice la expresión «grupos en situación de vulnerabilidad social», cuando corresponda.

Níger: El cambio propuesto por la Oficina no abarca a los trabajadores que se ven afectados a nivel individual.

España: Sustituir «expuestos» por «afectados», y «a la violencia y el acoso» por «por la violencia y el acoso».

Estados Unidos: Insertar «en el mundo del trabajo» después de «violencia y acoso», eliminar la expresión «todas las formas de» y sustituir «trabajadores» por «personas».

Empleadores

Respuesta consolidada: Suprimir «de los trabajadores pertenecientes a».

CPC (Chile): Suprimir «pertenecientes a grupos» y sustituir «mundo del trabajo» por «lugar de trabajo».

UCCAEP: Suprimir «los trabajadores pertenecientes a».

Trabajadores

CCOO: Sustituir «los trabajadores pertenecientes a grupos que están expuestos de manera desproporcionada» por «los trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables».

Párrafo 22, d)

(Párrafo 23, d))

Gobiernos

Bélgica: Las campañas de sensibilización deberían realizarse sólo en los idiomas más hablados por los trabajadores migrantes que residan en el país en cuestión.

Chile: Suprimir «en particular la violencia y el acoso por razón de género».

Empleadores

Respuesta consolidada, UCCAEP: Insertar la palabra «públicas» después de «campañas de sensibilización».

SAE: Insertar «públicas» después de «campañas de sensibilización» y suprimir «, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país,».

Trabajadores

BAK: Las campañas de sensibilización deberían proporcionar información sobre los sectores en los que se produce un mayor número de incidentes, las acciones que podrían emprender las personas afectadas y la función que desempeña el empleador.

CGT-RA: Suprimir la expresión «son inaceptables» y sustituir «denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas» por «denuncien las actitudes discriminatorias a fin de prevenir la estigmatización de las víctimas».

UNT: Sustituir «actitudes» por «prácticas» y la expresión «planes de estudio que integren las cuestiones de género» por «planes de estudios que integren la perspectiva de género y derechos humanos».

Párrafo 22, e)

(Párrafo 23, e))

Gobiernos

Argelia: Añadir «y la prevención contra la violencia y el acoso» después de «las cuestiones de género».

Bélgica: En los planes de estudios habría que integrar también las cuestiones generales de la prevención de la violencia y el acoso.

Chile: Suprimir todo el apartado e).

Estados Unidos: Reformular todo el apartado del modo siguiente: «programas de estudios y material de formación a todos los niveles del sistema educativo y de la formación profesional, según proceda, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, para abordar los factores que pueden aumentar la probabilidad de que se produzcan actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo».

Empleadores

SGV-USAM: No está de acuerdo con el carácter preceptivo del enunciado y no respalda la obligación de elaborar «planes de estudios que integren las cuestiones de género».

Trabajadores

CNTB: Añadir «las cuestiones de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo».

UNT: Sustituir «que integren las cuestiones de género» por «que integren la perspectiva de género y los derechos humanos».

Párrafo 22, f)

(Párrafo 23, f))

Gobiernos

Chile: Suprimir «periodistas y otros» y «por razón de género» a fin de que el apartado haga referencia de manera general a los profesionales de la comunicación.

Empleadores

BUSA, NEF: La propuesta que se hace en el apartado f) podría afectar al principio de la libertad de los medios de comunicación.

Trabajadores

CGT-RA: Añadir después de «y otros profesionales de la comunicación» la expresión «y la publicidad».

Párrafo 22, g)

(Párrafo 23, g))

Empleadores

Respuesta consolidada, Añadir «públicas» después de «campañas».

UCCAEP: Añadir «públicas» después de «campañas».

COMENTARIO DE LA OFICINA

En vista de las respuestas recibidas, el texto se mantiene prácticamente sin cambios. En el apartado a) se ha agregado la expresión «en el mundo del trabajo» a continuación de «la probabilidad de violencia y acoso» en aras de una mayor claridad.

En el apartado c), la Oficina ha añadido la expresión «y de otras personas» después de «trabajadores» con el fin de asegurar la coherencia entre los textos propuestos y de armonizar la formulación de este apartado con los artículos 1, c), y 6 (artículos 2 y 7 en el nuevo texto) del Convenio. Asimismo, en el apartado c), en consonancia con los cambios introducidos anteriormente (véase el comentario de la Oficina en relación con el artículo 4, párrafo 2, a), del convenio), la Oficina ha eliminado la expresión «para todas las formas de violencia y acoso». Para mayor claridad, después de «herramientas de evaluación de riesgos» se ha añadido «sobre la violencia y el acoso».