

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 16 de mayo de 2022

Los Gobiernos incluidos en la lista preliminar de casos individuales tienen la oportunidad, si así lo desean, de suministrar información escrita a la Comisión

► Informaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados facilitadas por los Gobiernos incluidos en la lista de casos individuales

Malawi (ratificación: 1965)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El Gobierno ha facilitado la siguiente información por escrito.

- i) emprender, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, una evaluación del marco jurídico vigente en materia de acoso sexual y, en particular, modificar la definición de acoso sexual del artículo 6,1) de la Ley de Igualdad de Género de 2013 para incluir explícitamente el acoso por ambiente de trabajo hostil;*

El Gobierno de Malawi toma nota de la recomendación de enmendar el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género (cap. 25:06) para incluir explícitamente el acoso por ambiente de trabajo hostil. El Gobierno consultará a las partes interesadas pertinentes para examinar la recomendación.

- ii) determinar las iniciativas adoptadas hasta la fecha para prevenir y abordar el acoso sexual en los sectores público y privado, así como los procedimientos y recursos a disposición de las víctimas, con el fin de detectar las lagunas existentes y los factores de riesgo, y diseñar intervenciones eficaces para reforzar la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual;*

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (MHRC) es la institución pública encargada de la aplicación de la Ley de Igualdad de Género. Para ello, la MHRC ha llevado a cabo una serie de actividades como parte de la aplicación de dicha ley; entre otras, las siguientes:

- a) La elaboración de un modelo de política de acoso sexual y de su divulgación para promover su adopción o adaptación generalizada, según el caso, tanto en los establecimientos públicos como en los privados.*
- b) La realización de un análisis de situación sobre el acoso sexual en los sectores formal e informal.*

- c) La elaboración de directrices sobre el acoso sexual para utilizarlas mientras los establecimientos trabajan en la formulación de sus políticas, que aún no han ultimado, especialmente en el sector público.
- d) El respaldo prestado a 21 instituciones de enseñanza superior para que elaboraran directrices sobre el acoso sexual entre 2021 y 2022.
- e) La realización de cursos de capacitación para establecimientos del sector público y privado sobre la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso sexual. Más de 20 instituciones se beneficiaron de estos cursos de formación entre mayo y noviembre de 2021.
- f) La supervisión del grado de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Género, en particular de los artículos 6 y 7, realizando una auditoría sobre las políticas de acoso sexual en 60 instituciones entre noviembre de 2021 y abril de 2022, y proporcionando asesoramiento a las instituciones que no tenían una política en vigor.
- g) La investigación sobre 23 casos de violencia y acoso sexual registrados entre enero de 2021 y abril de 2022. Doce de estas investigaciones ya han concluido.

El Departamento de Recursos Humanos, Gestión y Desarrollo (DHRMD), por su parte, es responsable de la aplicación de la Ley de Igualdad de Género en la administración pública. El Departamento cuenta con una Unidad de Género que lleva a cabo la sensibilización de forma continua como parte de sus programas normales.

En lo que respecta a los casos sustanciados ante los tribunales de Inglaterra relativos al sector del té de Malawi, el Gobierno no ha podido obtener datos suficientes que ayuden a examinar los supuestos delitos cometidos según las reclamaciones presentadas. Los esfuerzos por identificar a las víctimas para que ayuden con información que pueda contribuir a formular intervenciones bien fundamentadas por parte del Gobierno han sido hasta ahora infructuosos. Las reclamaciones contra Eastern Produce Malawi Limited y su empresa matriz con sede en el Reino Unido, Camellia, se resolvieron en un acuerdo extrajudicial sin admisión de responsabilidad por su parte. Al tratarse de un acuerdo confidencial que no fue revelado al Gobierno, este ha solicitado a la Oficina del Alto Comisionado Británico en Malawi y a Eastern Produce Malawi Limited que le ayuden a recopilar información sobre las reclamaciones. La reclamación contra PGI, la empresa matriz de Lujeri Tea Estates Limited, sigue adelante solo contra la empresa matriz. Es de esperar que, a largo del juicio, conozcamos más información sobre este caso. A pesar de lo anterior, el Gobierno seguirá aplicando la Ley de Igualdad de Género, incluso en el sector del té, que resulta ser uno de los principales sectores en la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual. El sector del té fue el primero en adoptar una política de acoso sexual a escala sectorial bajo el título de «Política de igualdad de género, acoso y discriminación de la Tea Association of Malawi Limited». Esta política se adoptó en 2017 y todas las empresas de té de Malawi la están aplicando. Todos los gerentes de las empresas de té y los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y de Agricultura (PAWU), así como los afiliados de base del sindicato, han recibido formación en materia de violencia de género y acoso sexual.

Entre los principales avances y actividades que se han llevado a cabo desde la adopción de esta política sectorial, hecha pública durante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, celebrada en el Club Deportivo Thyolo, en marzo de 2017, podemos citar los siguientes:

- i) Establecimiento de la oficina de un Coordinador de igualdad de género en la secretaría de la Tea Association of Malawi Limited (TAML). Este coordinador realiza tareas de dirección técnica y apoyo a la TAML y a sus miembros en relación con la

aplicación de la política de igualdad de género de la TAML y la integración de la perspectiva de género en el sector del té.

- ii) Traducción de la política y de sus directrices al idioma local en 2019, así como la impresión de copias de ambas en todas las plantaciones de té para distribuir las entre los trabajadores de estas plantaciones y que lleguen al mayor número de ellos, la mayoría de los cuales tienen un bajo nivel educativo.
- iii) Creación de Comités para el bienestar de la mujer (WWCs) en todas las plantaciones de té, a modo de espacios seguros donde las mujeres puedan discutir de los problemas que les afectan. Las cuestiones que requieren la intervención de la dirección se comunican posteriormente a la dirección de las respectivas plantaciones para que tomen medidas.
- iv) Establecimiento de Comités de género, acoso y discriminación (GHDC) en todas las plantaciones de té. Los GHDC tienen el mandato de recibir denuncias por acoso y discriminación, deliberar sobre ellas y recomendar a los comités disciplinarios de las plantaciones las medidas que deben adoptarse.
- v) Formulación de directrices sectoriales sobre igualdad de género, acoso y discriminación, en las que se precisa el procedimiento de tramitación de las reclamaciones. Además, las directrices estipulan lo que las plantaciones deben hacer para promover eficazmente la igualdad y la equidad de género y abordar el acoso y la discriminación en sus lugares de trabajo.
- vi) Realización de campañas de concienciación centradas específicamente en el acoso sexual en el empleo y la ocupación de forma continuada en línea con la Política del sector.
- vii) Formación sobre la igualdad de género y el acoso sexual para todos los empleados del sector del té, con el apoyo de diferentes socios, entre los que se encuentran IDH-The Sustainable Trade Initiative, el Servicio Universitario Mundial de Canadá y la OIT.
- viii) Formación en liderazgo femenino: con el objetivo de dotar a las mujeres de habilidades de liderazgo, así como de competencias para llevar tutorías con miras a formar a otras mujeres aspirantes a líderes para que sean mentoras y ayudar a sus empleadores a seleccionar las mujeres con las cualidades idóneas para ser promovidas a puestos directivos en sus respectivos lugares de trabajo.
- ix) Simposio sobre aprendizaje de género y sostenibilidad, que se ha convertido en un evento anual desde 2019. El objetivo de la actividad es fomentar el diálogo entre la TAML, sus socios y el Gobierno para evaluar los progresos realizados y reafirmar las prioridades para la institucionalización de la igualdad de género en toda el sector del té.
- x) Conmemoración anual a nivel sectorial del Día Internacional de la Mujer como parte de la concienciación en materia de igualdad de género y acoso sexual. La conmemoración reúne a todos los actores del sector del té y al Gobierno. Las políticas de género, acoso y discriminación de la TAML proporcionan unas normas mínimas para el sector e instan a determinadas plantaciones a ir mejorando.

En consecuencia, a nivel de cada plantación, se aplican las siguientes medidas:

- a) Disponibilidad de una variedad de modos de notificación de quejas, entre las cuales cabe destacar buzones anónimos de quejas, una línea telefónica directa (en el caso de Eastern Produce), direcciones de correo electrónico, supervisores de salvaguarda

de la mujer, consejeros legales para los trabajadores, comité de bienestar de la mujer, comité de género, acoso y discriminación, responsables técnicos, cualquier miembro del departamento de recursos humanos y directores generales. Cada plantación cuenta con un elaborado mecanismo de tramitación de quejas que garantiza la confidencialidad (Lujeri ha contratado a una empresa consultora internacional externa para que le apoye en el proceso de tramitación de quejas). Eastern Produce ha creado una oficina de género y bienestar. A este respecto, en 2021 se contrató a un experto en género para promover el bienestar de los empleados y la igualdad de género en todas las operaciones de esta empresa.

- b) Inclusión de una sesión informativa sobre la Política como parte del programa de iniciación para todos los empleados recién contratados.
- c) Participación periódica de los directivos y de los empleados de la plantación en eventos sobre igualdad de género, como «las 16 jornadas de activismo de género» El té es, de hecho, uno de los sectores de Malawi donde más se está haciendo en la lucha contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El informe de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en el que denuncia, presuntamente, la existencia de violencia de género y acoso sexual generalizados en el sector del té ha sido recibido con gran estupor, en particular, por el propio sector. El Gobierno rechaza categóricamente la afirmación de la UITA de que «el hecho de que la denuncia de las trabajadoras se haya hecho pública y se haya tramitado a través de un bufete de abogados con sede en el Reino Unido indica que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo que tratan de conseguir justicia y garantizar el fin del acoso sexual en las plantaciones de té». Esto es totalmente falso e infundado. En primer lugar, las denunciante nunca hicieron ningún intento de denunciar su queja a nivel local. Además, la denuncia nunca se hizo pública, al menos en Malawi.

Para su información, Presidente, Malawi tiene uno de los sistemas de justicia más sólidos, abiertos e independientes. Los jueces del Tribunal Constitucional de Malawi han ganado el Premio Chatham House 2020 en reconocimiento a su «valor e independencia en la defensa de la democracia». Son innumerables los casos de violencia y acoso por razón de género que se denuncian a las autoridades, especialmente ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio de Género, el Ministerio de Trabajo, el Cuerpo de Policía de Malawi, así como ante otras organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, entre otras. Algunos de estos casos han acabado en los tribunales. Un caso reciente muy sonado que terminó en juicio tuvo como protagonista a Mota Engil, una empresa internacional de construcción.

Presidente, creo que todo el mundo, incluida la UITA, sabe por qué los casos del sector del té en Malawi se están juzgando en un tribunal del Reino Unido. La respuesta es sencilla: Leigh Day, que está llevando el caso, es un bufete de abogados con sede en el Reino Unido y nuestro caso no es el primero que lleva fuera de la jurisdicción en la que tuvo origen. Así opera este bufete. En cuanto al informe de la UITA sobre el despido de 11 gerentes y supervisores por conducta impropia relacionada con el acoso sexual, el Gobierno llevó a cabo una investigación independiente y descubrió que los hechos se habían tergiversado de forma flagrante.

Presidente, me gustaría poner las cosas en su lugar. Para empezar, la TAML y el PAWU nunca llevaron a cabo una investigación conjunta sobre los casos de acoso sexual durante el periodo alegado o, de hecho, en ningún momento. En el informe no se menciona ninguna plantación específica, aunque nuestra investigación sospecha que podría tratarse de la

plantación de té Lujeri, donde en abril de 2021 se celebraron audiencias de comités disciplinarios a raíz de los resultados de una investigación rutinaria encargada por la propia empresa a Ethical Trade Consultancy, una empresa internacional independiente. Solo se denunciaron dos casos de acoso sexual, que fueron convenientemente tratados dentro de los marcos de los comités de quejas y disciplinarios de Lujeri y en virtud de las leyes de Malawi. Sorprendentemente, incluso el PAWU ha desautorizado el informe de la UITA. El Gobierno acogería favorablemente la visita de otra delegación de la UITA para que verifique sus datos. Así como también nos complacería que cualquier organización digna de crédito y bienintencionada, incluida la OIT, venga a verificar de forma independiente los hechos denunciados por la UITA.

iii) proporcionar información sobre los resultados de la evaluación y las acciones previstas como seguimiento;

El Gobierno reconoce que hay margen de mejora en varios ámbitos. La Ley de Igualdad de Género y otros marcos jurídicos nacionales relacionados con el género que preceden al Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) deben ser revisados para adaptarlos a este último. Me complace informar de que, con el apoyo financiero de la OIT, un consultor local ya está sobre el terreno para evaluar las lagunas del marco jurídico como parte de las medidas más amplias para luchar contra la violencia y el acoso por razón de género en el lugar de trabajo de forma más eficaz. El Gobierno también desea ratificar el Convenio núm. 190 y espera contar con el apoyo técnico de la OIT, gracias a la gran experiencia de la organización en este ámbito. Se proporcionará más información una vez que la consultora haya completado su trabajo. El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Aplicación de Normas que colaboraremos estrechamente con los interlocutores sociales y otros organismos pertinentes para tratar este asunto. De hecho, ya hemos iniciado la colaboración, ya que este informe es el producto de las consultas tripartitas ampliadas que tuvieron lugar el 11 de mayo de 2022.

iv) aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluida la inspección del trabajo, para prevenir, identificar y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, también en las plantaciones de té;

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (MHRC) está reforzando su unidad de inspección mediante cursos de formación. La formación para los inspectores del trabajo del Ministerio está en curso y la próxima está prevista para junio de 2022, que contará con el apoyo técnico de la OIT. Uno de los puntos del programa de formación es la detección y el tratamiento de los casos de violencia y acoso sexual. El sector del té ha sido objeto de una formación específica a este respecto.

v) seguir realizando campañas de sensibilización en colaboración con los interlocutores sociales;

Como se ha explicado anteriormente, la MHRC, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (DHRMD) y la Tea Association of Malawi Limited (TAML), así como determinadas empresas de té, han llevado a cabo campañas de sensibilización. El Ministerio se unirá a estos interlocutores sociales.

vi) proporcionar información sobre la adopción de la política de acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, y su aplicación;

La MHRC, de acuerdo con su mandato, revisó los proyectos de políticas de las instituciones presentadas a la Comisión con el fin de comprobar la coherencia con la Ley de Igualdad de Género como medida de garantía de calidad. Se revisaron diez proyectos de políticas entre noviembre de 2021 y abril de 2022. Las instituciones afectadas son: Ministerio de Bosques y

Recursos Naturales, Servicio de Policía de Malawi, Consejo Nacional de la Juventud, la Electricity Supply Corporation of Malawi Limited, Sunbird Tourism PLC, Old Mutual Limited (Malawi) y el DHRMD. La política para el DHRMD abarca toda la administración pública y fue validada el 18 de mayo de 2022, tras lo cual se presentará al Gobierno (la Oficina del Presidente y el Gabinete) para su consideración a finales de 2022. El proyecto de política va acompañado de directrices con el fin de facilitar su aplicación.

vii) *considerar la posibilidad de modificar artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género para garantizar que el término «reasonable person» [persona razonable] en la definición de acoso sexual deje de referirse al acosador, sino a una persona externa.*

El Gobierno de Malawi toma nota de la recomendación de enmendar la definición de acoso sexual según el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género (cap. 25:06). Sin embargo, nos gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el principio de «persona razonable» en la legislación de Malawi. «Persona razonable» es una norma de derecho consuetudinario utilizada como prueba objetiva por los tribunales de Malawi tanto en derecho civil como en derecho penal. Se trata de un término apropiado por cuanto ofrece una prueba objetiva que va más allá del acosador. Esperamos seguir colaborando con la Comisión para explicar cómo se interpreta el concepto de «persona razonable» en Malawi.

En conclusión, el Gobierno desea dejar constancia de su decepción con todo el planteamiento de la UITA sobre este asunto debido a que este distorsiona deliberadamente los hechos para pintar un panorama sombrío de la situación de nuestro sector del té cuando la realidad dista de ser así. También nos decepciona que la UITA nunca se haya molestado en compartir su informe con el Gobierno de Malawi. Tuvo que dejar una copia del mismo a la OIT el 11 de mayo de 2021, un día después de la reunión de consulta con las partes interesadas. Sugerimos que, en el futuro, la OIT sea estricta para garantizar que dichos informes se entreguen a tiempo a todas las partes interesadas.