



Sesión plenaria

Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Índice

	<i>Página</i>
Resumen de las labores	1
Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	1
Resolución y conclusiones	20
Adopción de las conclusiones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.....	20
Adopción de la 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»	22

Viernes 8 de junio de 2018, a las 11.30 horas

Presidenta: Sra. Majali

Resumen de las labores

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Presidenta *(original inglés)*

Pasamos ahora a la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que figura en las *Actas Provisionales* núm. 8B. Este informe presenta un resumen de las labores de la Comisión y puede consultarse en la página web de la Conferencia.

Se invita a los miembros de la Mesa de la Comisión a ocupar sus lugares en la tribuna presidencial. Se trata del Presidente de la Comisión, Sr. Patry; la Vicepresidenta empleadora, Sra. Matheson; la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Clarke Walker, y la Sra. Ortiz de Rosas Gómez quien, en nombre de la Ponente, la Sra. Casado García, presentará el informe de la Comisión.

Cedo la palabra, en primer lugar, a la Sra. Ortiz de Rosas Gómez. Posteriormente, tomarán la palabra el resto de los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Ortiz de Rosas Gómez

Gobierno (México), hablando en nombre de la Ponente de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Tengo el honor de presentar a esta reunión de la Conferencia el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En el marco del procedimiento de doble discusión con fines normativos, la Comisión ha llevado a cabo la primera discusión de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio y una recomendación sobre este tema. Esta es la primera vez que la temática de la violencia y el acoso es abordada desde el punto de vista normativo en el seno de la OIT. El año próximo, en que se celebra el centenario de la OIT, se llevará a cabo la segunda y última discusión con miras a la posible adopción de dichos instrumentos sobre un tema tan complejo, multifacético y de extrema actualidad.

La Comisión celebró 17 sesiones que comenzaron el 28 de mayo y concluyeron el 6 de junio. En las deliberaciones de la Comisión participaron aproximadamente 146 miembros gubernamentales, 185 miembros empleadores y 184 miembros trabajadores. Además, varias organizaciones internacionales y 62 organizaciones internacionales no gubernamentales participaron en la Comisión. El comité de redacción de la Comisión se reunió en cuatro ocasiones.

La Comisión mantuvo discusiones sustantivas, por momentos arduas y emotivas. Todas las partes coincidieron en que la violencia y el acoso son inadmisibles. No tienen cabida en un mundo de trabajo en plena evolución sometido a cambios radicales, tal como se puede apreciar en las discusiones sobre el futuro del trabajo. También coincidieron en la necesidad de abordar el impacto de la violencia y el acoso sobre las víctimas, en particular, sobre su

salud física, psíquica y sexual, así como sobre sus familias, el mundo del trabajo, la productividad de las empresas y la sociedad en general.

Los miembros tripartitos se han fijado un objetivo ambicioso que es el de sentar las pautas para brindar una protección eficaz a todas las personas en el mundo del trabajo, ya sean trabajadores, empleadores o terceras partes, tales como clientes o proveedores de servicios, entre otros. También han reconocido que es responsabilidad de todos — Estados, empleadores, trabajadores y la sociedad en general — adoptar las medidas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Son los Estados quienes deben adoptar el marco legislativo adecuado que defina claramente las conductas inaceptables, disponga la adopción de mecanismos de prevención y establezca las sanciones adecuadas. Los empleadores y los trabajadores deben, por su parte, adecuarse a la normativa fomentando ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y los derechos de todos. Al mismo tiempo, se ha reconocido que el mundo del trabajo constituye un punto de entrada destacado para abordar la violencia y el acoso en la sociedad en general. Asimismo, se reconoció que los efectos de la violencia doméstica se extienden más allá de la víctima directa y su familia, afectando también a colegas en el trabajo y el propio ambiente de trabajo.

El carácter ambicioso de las conclusiones propuestas exigió de las partes una voluntad concreta para alcanzar consenso sobre conceptos multifacéticos. El camino no fue fácil. Diversos temas fueron objeto de intensos debates. Los conceptos que fueron más ampliamente debatidos se refieren a las definiciones de «violencia y acoso», inclusive la violencia y el acoso de género, así como el alcance del «mundo del trabajo» el cual va más allá del lugar de trabajo. La cuestión de los sujetos protegidos fue extensamente debatida.

Sin embargo, el hecho de que la Comisión haya adoptado conclusiones en relación con un posible convenio y conclusiones parciales sobre una posible recomendación demuestra claramente la intención de todas las partes de lograr un objetivo común. Debido a la falta de tiempo, la Comisión no ha podido examinar todas las enmiendas presentadas por los mandantes tripartitos. En efecto, el carácter novedoso del instrumento y las diversas cuestiones cubiertas hubieran necesitado de mayor tiempo para la reflexión y el intercambio entre las partes. Por este motivo, la Comisión decidió encerrar entre corchetes desde el apartado *d)* del punto 23 hasta el punto 37 del proyecto de conclusiones con miras a retomar el debate en 2019.

La apertura al diálogo de todos los participantes tripartitos debe continuar durante el curso de los próximos meses, con miras a llegar a 2019 con una mejor comprensión de las expectativas de todos los sectores. Con este objetivo, prosigamos en este año las discusiones y los intercambios entre todas las partes para lograr una visión más clara del objetivo común, de los conceptos, así como de los derechos y responsabilidades de las diferentes partes concernidas. Debemos continuar siendo ambiciosos para adoptar un convenio y una recomendación que den respuestas prácticas y realistas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata de una oportunidad única que no debemos desaprovechar.

Tengo el honor de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo para su aprobación el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El informe de las deliberaciones de la Comisión consta de tres partes: en la primera parte figuran los discursos de apertura en los que los trabajadores, los empleadores y los representantes de los grupos gubernamentales regionales y los gobiernos individuales se pronunciaron sobre las conclusiones propuestas; y también expresaron su opinión varias organizaciones no gubernamentales; la segunda parte recapitula la discusión de 222 de las 307 enmiendas presentadas por una gran variedad de delegados, así como un gran número de subenmiendas, y la tercera parte recoge las declaraciones de clausura de los diversos miembros de la Comisión en las que expresan la imperativa necesidad de continuar el diálogo tripartito y la búsqueda de consensos para alcanzar el objetivo de brindar a todas las personas una amplia protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por último, les presento las conclusiones y la resolución propuesta, con miras a inscribir en el orden del día de la reunión de 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo — una fecha relevante porque se celebrará el centenario de ésta, nuestra Organización — un punto relativo a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

Sra. Matheson

Vicepresidenta empleadora de la Comisión normativa
sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores han tenido una importante oportunidad de trabajar juntos de manera constructiva, unidos por el objetivo común de acabar con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los comportamientos humanos inaceptables tienen causas complejas y nos enfrentamos a una tarea difícil, pero todos los miembros de la comunidad podemos jugar un papel en el fomento de los comportamientos correctos y, en la medida de lo posible, procurar tratar a los demás de una manera que no cause daño o no intencionalmente. Reconocemos que la cuestión que nos ocupa — la violencia y el acoso — es sumamente importante para todos nosotros y que nuestra labor puede tener gran incidencia en las vidas de muchas personas en todo el mundo. La violencia penetra hasta el corazón de nuestra existencia humana y protegerse de ella es fundamental para preservar nuestra capacidad de vivir y trabajar juntos, tanto en las empresas como en la sociedad en general. Así pues, nos alegramos de esta oportunidad de hacer algo a nivel mundial, en el marco de la OIT, que marque una diferencia.

Nos hemos mantenido firmes en nuestro deseo de que de esta discusión, al igual que la que celebraremos en 2019, salga un resultado que pueda encontrar aplicación en la legislación y la práctica nacionales en el mayor número posible de Estados Miembros. Al considerar las conclusiones propuestas, hemos examinado con detenimiento el seguimiento que los Estados Miembros de la OIT podrían dar a los resultados de esta labor. No nos interesa crear otra norma poco ratificada, que termine siendo poco más que letra muerta. Por eso queremos que el resultado final de nuestras discusiones se traduzca en diferencias reales a la hora de abordar y minimizar la exposición a la violencia y el acoso en el marco del mandato de la OIT. Debemos ser ambiciosos. Sin embargo, nuestra ambición debe tener como objetivo la ratificación, la aprobación de leyes vinculantes y la aplicación efectiva, y no limitarse a reflejar aspiraciones poco realistas o inviables.

Nos preocupa que esta discusión no haya alumbrado conclusiones propuestas que puedan orientar nuestra labor y que el texto incluya ciertos obstáculos para la adopción final y la puesta en práctica.

Los instrumentos eficaces, que inciden de manera relevante en reglamentaciones nacionales vinculantes, tienden a centrarse en principios y objetivos, más que en pormenores de la aplicación. Las conclusiones propuestas, tal como están actualmente redactadas, se parecen más a una exposición de motivos de preocupación que a un texto jurídico práctico y flexible, que brinde a los legisladores un marco que les sirva como base para elaborar legislaciones a nivel nacional. El texto tiene un alcance demasiado amplio y entra en excesivos detalles, como la prescripción de responsabilidades que no parecen tener en cuenta las diversas circunstancias del amplio abanico de empresas que deberían asumirlas, incluidas las pymes. Dada la estructura de nuestras discusiones no ha sido necesario votar sobre el texto en esta fase, pero de haberse celebrado una votación, nos hubiera resultado muy difícil apoyar el texto.

Es importante destacar que ponemos nuestras esperanzas en un instrumento que se aplique a todos, dada la enorme importancia que todos reconocemos a la protección contra la violencia y el acoso. Hemos asistido a una controversia innecesaria y lamentable en torno a la cuestión de las personas que el texto debería mencionar en relación con las protecciones que disponga el futuro instrumento. Los convenios fundamentales ampliamente ratificados de la OIT han superado este problema considerando a todas las personas como seres humanos que merecen el mismo trato, sin atenerse a categorías o definiciones. Hemos advertido sistemáticamente que tales listas corren el riesgo de excluir a determinadas personas y seguimos decepcionados porque se haya dedicado tanto tiempo a debatir si el texto de las conclusiones propuestas debía mencionar expresamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) con miras a la adopción de un convenio. Consideramos muy importante garantizar la protección de todas las personas contra la violencia y el acoso, incluidas las personas LGBTI; algo que debería quedar meridianamente claro en el texto, particularmente a la luz de la discusión celebrada este año. Nos parece necesario abordar este asunto en 2019.

También nos decepciona que el texto excluya a los empleadores de las protecciones fundamentales. Si bien éste reconoce que una amplia variedad de personas puede ser tanto víctima como perpetradora, la parte dispositiva del texto resulta insuficiente desde la perspectiva de la protección de los empleadores. Nos decepciona que nuestros esfuerzos por ampliar las protecciones fundamentales hayan sido rechazados por temor a que interfiriéramos en las relaciones laborales, pese a nuestras claras explicaciones, consignadas en acta, en el sentido de que no aspirábamos más que a tratar la violencia y el acoso en el marco de este futuro instrumento. Insistimos firmemente en que la violencia y el acoso son inaceptables en cualquier contexto y es una gran decepción no haber logrado clarificar este aspecto. Tomamos nota de que el Comité de Libertad Sindical, el órgano de control, ha reconocido que la protección y las inmunidades previstas en relación con las movilizaciones laborales no son aplicables a los actos de violencia, ni a la preparación ni a la incitación a la violencia. Nos gustaría que ese punto quedara claro en el texto en 2019.

También nos preocupa que el texto, tal como está redactado a día de hoy, no precise debidamente que todas las personas presentes en el lugar de trabajo deben compartir la responsabilidad de evitar situaciones de violencia o acoso. Los empleadores deben asumir responsabilidades, al igual que los demás actores presentes en el lugar de trabajo. Francamente, el compromiso de no incurrir en actos de violencia o acoso no debería ser motivo de controversia.

Tal como están redactadas a día de hoy, las definiciones clave de las conclusiones propuestas relevantes con vistas a fijar el alcance y los parámetros de esta discusión y a orientar nuestra labor son, desde nuestra perspectiva, y con todo respeto, sumamente problemáticas.

La definición propuesta del término «violencia y acoso» presenta importantes problemas prácticos, considerada desde la perspectiva de su parte dispositiva. Tanto la violencia como el acoso son inaceptables y es preciso tomar medidas para acabar con ambos fenómenos, pero al intentar abordarlos desde una perspectiva práctica nos percatamos de que se trata de cosas distintas. Las definiciones deben aportar claridad para guiar la interpretación de los límites de las responsabilidades, criterio que no se da en la versión actual del texto. La violencia y el acoso pueden conducir a sanciones. En la mayoría de países, las sanciones se aplican únicamente cuando se ha definido y delimitado claramente el delito y se han podido establecer objetivamente los hechos. En la mayoría de los casos de violencia, no se plantea ese problema, pero el acoso abarca una paleta tan amplia de comportamientos que es preciso proceder de otra manera, tanto para aplicar las sanciones de conformidad con los principios de equidad como para poner fin al acoso. Deberíamos haber establecido definiciones diferenciadas y esperemos que así se haga en 2019.

Hay otras definiciones que dificultan la transformación del texto en legislación. La definición del término «trabajador» es demasiado amplia y, dada la combinación de ambigüedad y prescripción de las responsabilidades establecidas en las conclusiones propuestas con miras a la adopción tanto de un convenio como de una recomendación, los empleadores podrían verse obligados a asumir responsabilidades relacionadas con el empleo respecto de personas que nunca han visto, por hechos que nunca sucedieron y en lugares a los que no pueden llegar, ni mucho menos controlar. La definición del término «trabajador» debe ser más precisa, de modo que podamos orientar mejor nuestros esfuerzos.

También nos gustaría abordar la noción del término «mundo del trabajo». No queremos ver violencia en ningún lugar o entorno: ni en nuestros hogares, ni en los espacios públicos o en los lugares de trabajo. Durante esta discusión, hemos resaltado la necesidad de centrar nuestros esfuerzos en ámbitos en los que todos podamos marcar una diferencia, a saber el lugar de trabajo, donde se pueden establecer con relativa claridad las responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores. También queremos asegurarnos de que cualquier instrumento resultante se ajuste al mandato de la OIT, cuestión que han reiterado varios gobiernos. La amplísima noción de «mundo del trabajo» incluida en la versión actual del texto parece rebasar el mandato de la OIT: abarca conductas que se desarrollan en espacios públicos, viviendas privadas y en áreas que poco tienen que ver con los lugares en los que la gente trabaja.

El texto también parece presuponer que los empleadores a quienes se requiere que asuman las responsabilidades descritas son estructuras de gran envergadura, sumamente sofisticadas y dotadas de suficientes recursos. No obstante, la gran mayoría de los trabajadores trabaja en pequeñas empresas, que no pueden aplicar las disposiciones sumamente prescriptivas que figuran en las conclusiones propuestas.

Se nos ha dicho que no debíamos mostrarnos demasiado legalistas al discutir este texto, pero tenemos que ser conscientes de que, en algunos países, el texto que estamos debatiendo será usado directamente como base para la legislación nacional. Esto implica que no es sólo el espíritu de esta discusión lo que cuenta, sino que también las palabras textuales que pongamos por escrito adquirirán fuerza de ley y tendrán un impacto real para los empleadores, pymes incluidas, a quienes se exigirá que cumplan con sus responsabilidades.

Nos llevaremos este texto y consultaremos a nuestros empleadores, pymes incluidas, ya que en este punto nos cuesta mucho, como representantes de los empleadores, figurarnos cómo podrían hacer para cumplir las obligaciones estipuladas, aun suponiendo que tuvieran la capacidad de aplicar los sistemas más sofisticados del mundo, habida cuenta, en particular, del alcance excepcionalmente amplio de dichas obligaciones. Como he señalado anteriormente, las conclusiones propuestas fijan responsabilidades para los empleadores, tanto públicos como privados, respecto de personas que nunca han visto y en relación con hechos que transcurren en lugares que quedan fuera de su alcance y que no pueden controlar. Esperamos sinceramente que 2019 nos brinde una nueva oportunidad para plantear nuestras preocupaciones.

Quisiera concluir dando las gracias a todos los que han participado en la discusión por sus contribuciones, y en particular al Presidente por la eficacia con la que ha dirigido la labor de nuestra Comisión a lo largo de esta última semana, en circunstancias muy difíciles. También deseo expresar mi agradecimiento a la Vicepresidenta trabajadora por su constructiva contribución a nuestra labor y la actitud considerada y respetuosa que mostró en el debate, y a los gobiernos y trabajadores que han participado en la discusión, así como a la secretaria, por el apoyo prestado. Quisiera expresar asimismo mi más sincero agradecimiento a los empleadores de nuestro equipo por su competencia, su apoyo, sus aportes y los constantes esfuerzos que han invertido en nuestra discusión y en plantear esta importante cuestión. Por último, quisiéramos agradecer a los intérpretes por haber hecho posible todo este ejercicio, con personas procedentes de tantos países.

Ahora debemos intentar hacer el mejor uso posible del procedimiento de doble discusión. Mantenemos nuestro pleno compromiso con este tema y estamos dispuestos a participar en la próxima ronda de la discusión y a optimizar las posibilidades de volver a examinar estas cuestiones en 2019. Se trata de una oportunidad única, por la importancia que la cuestión examinada tiene para todos nosotros y porque adoptaremos nuestra decisión final en la reunión de la Conferencia del centenario de la OIT, una ocasión para celebrar el tripartismo. Nuestra esperanza es que al final de este proceso celebremos el triunfo del tripartismo y que todos sintamos que nuestras respectivas preocupaciones han sido comprendidas y atendidas, y que apoyemos un papel relevante para la OIT y sus mandantes en relación con la importante cuestión de la violencia y el acoso.

Sra. Clarke Walker

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de la discusión
normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Queremos agradecer a la Vicepresidenta empleadora y a su secretaría y colegas del Grupo de los Empleadores; al Presidente de la Comisión y a su equipo; a la Oficina y la secretaría, y al equipo de los trabajadores, incluida nuestra secretaría, los miembros de nuestra oficina, en particular los consejeros técnicos, así como al Grupo de los Trabajadores en su totalidad, por el infatigable apoyo prestado durante esta importantísima y, a veces, difícil discusión.

Cuando decidimos crear una nueva norma internacional en esta coyuntura política mundial tan compleja, acometimos una tarea audaz. Durante el año que condujo a esta discusión, con la aparición de las etiquetas «#me too», «#yo también» y «#ni una menos» salieron a la luz historias que mostraron el carácter generalizado y pernicioso del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, y la tarea que decidimos acometer se volvió aún más difícil. Nos embarcamos en esta labor juntos porque sabemos el costo que imponen el acoso y la violencia en cada uno de nosotros, las repercusiones profundas y duraderas que tienen en la vida cotidiana y la salud física y psicológica, así como en la seguridad económica de los trabajadores. Pueden tener asimismo consecuencias importantes en la productividad, la salud y seguridad de la sociedad en su conjunto, así como en el entorno de trabajo. Por eso, no sólo asumimos un desafío muy particular al elegir crear un nuevo instrumento internacional, sino que elegimos una cuestión que probablemente ya nos ha afectado a todos en esta sala, a algunos de nosotros de formas muy profundas y personales. No sorprende, pues, que haya habido fuertes emociones y que la discusión se haya tornado difícil. Yo creo que está bien que así haya sido.

Me alienta que la inmensa mayoría de los gobiernos hablara a favor de un convenio complementado por una recomendación, y que ese apoyo se confirmara luego de llegar a un acuerdo sobre las definiciones y el ámbito de aplicación de los instrumentos propuestos. Nos sentimos gratificados por el hecho de que los gobiernos parecieran favorecer la adopción de instrumentos ambiciosos y con visión de futuro, que resistiesen el paso del tiempo acompañando la evolución de nuestras sociedades y del mundo del trabajo. Estuvimos asimismo todos de acuerdo en que los instrumentos que se adoptasen tenían que ser instrumentos que los gobiernos pudieran ratificar y aplicar. Entre todos estamos intentando lograr un equilibrio entre nuestras aspiraciones y lo que es factible.

Escuchamos un compromiso claro a fin de adoptar una norma que logre verdaderos cambios en la vida de los trabajadores en todo el mundo. También oímos un compromiso por demostrar el valor del tripartismo y la pertinencia y capacidad de la OIT para lograr efectos significativos y positivos, por medio de su misión fundamental de promoción de la paz, la justicia social y la democracia, en un mundo que está hoy profundamente fragmentado de muchas maneras. Por difícil y apasionada que haya sido nuestra discusión, confiamos en que este compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales no se diluya en la segunda ronda de discusiones, cuando celebremos el centenario de esta vital institución.

Estamos presenciando un aumento exponencial de la desigualdad en todo el mundo y un gran retroceso respecto de los progresos logrados en la lucha contra toda forma de discriminación. Y por supuesto que también estamos siendo testigos de un aumento de la violencia en nuestras sociedades y comunidades, ya sea a través de la escalada de conflictos y guerras, la violencia y el acoso contra determinados grupos de personas, la violencia y el acoso en nuestros hogares o la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Los trabajadores hemos llegado a esta reunión con la expectativa de poder negociar un convenio en el que se afirmara sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, por lo tanto, su existencia exige una atención seria y urgente. Queríamos que tal convenio ayudara a instaurar reglas de juego equitativas estableciendo un nivel de medidas mínimo que tendrían que adoptar los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones para poner fin a la violencia y al acoso. Y queríamos una recomendación que complementase el convenio proporcionando orientaciones más detalladas y prácticas sobre la forma de plasmar en medidas concretas los principios que se enunciaban en el convenio. Si bien la discusión fue sumamente difícil, hemos conseguido mucho juntos.

Nos hemos puesto de acuerdo en un instrumento que afirmará sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, además, sentará las bases de la protección de todos los trabajadores, en todas las ocupaciones y sectores de actividad económica de todo el mundo, ya sea en los sectores público o privado, en los espacios público o privado, y en las economías formal o informal.

Nuestra Comisión reconoció que la violencia y el acoso están interrelacionados y representan una serie de comportamientos y prácticas inadmisibles, y que la violencia de género y el acoso por motivos de género son una forma especial de violencia y de acoso para los que se requieren enfoques y soluciones particulares. Hemos reconocido que se debe prestar especial atención a las personas más vulnerables, y que algunas situaciones laborales plantean riesgos especialmente elevados. Hemos abierto nuevos caminos al reconocer el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y la función positiva y dinámica que el mundo del trabajo y sus instituciones pueden desempeñar.

Hemos convenido también en que debe adoptarse un enfoque integral e incluyente para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que entre todos tenemos una función que desempeñar en ese sentido. Es de esta forma, según entiendo, que estamos creando instrumentos que demuestran el carácter visionario de la OIT, que resistirán el paso del tiempo y tendrán la flexibilidad necesaria para adaptarse a los desafíos del mundo del trabajo futuro. Claro que tuvimos desacuerdos, y quedan muchas más cosas por debatir y resolver. Cuando regresemos a nuestros respectivos países y volvamos a desempeñar las funciones que desempeñamos fuera de este foro, aliento a todos a tratar de escuchar, realmente escuchar y oír, y tomarse el tiempo de ponerse en el lugar de otras personas al reflexionar sobre lo que necesitamos hacer en 2019. Retomemos estas deliberaciones dispuestos a trabajar juntos, a encontrar ese equilibrio necesario entre nuestras aspiraciones y lo que es factible, y asegurémonos de lograr un resultado final que sea verdaderamente incluyente.

Esta Comisión ha obtenido grandes logros; me complacerá regresar en 2019, cuando la OIT estará celebrando su centenario. Aquí estaremos listos para completar nuestro trabajo y garantizar que hayamos logrado cumplir la pesada responsabilidad asumida por esta Comisión, la de crear una norma que genere un cambio verdadero en la vida de todos quienes integran el mundo del trabajo, sin dejar a nadie atrás, estableciendo una visión clara para erradicar la violencia y el acoso y sentando las bases para que todos podamos ser parte en el proceso que permitirá hacer realidad nuestras aspiraciones.

Sr. Patry

Presidente de la Comisión normativa sobre la violencia
y el acoso en el mundo del trabajo
(original inglés)

Ha sido un verdadero honor y un gran privilegio presidir la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La cuestión que estamos tratando no es nada nuevo. Sin embargo, hasta hace poco no había atraído la atención pública. Hoy en día, son de todos conocidos la omnipresencia y los impactos devastadores de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de tal manera que no se puede seguir ignorando esta cuestión.

Esta primera discusión de la Comisión no podía ser más oportuna. El mundo tiene sus ojos puestos sobre nosotros y las expectativas son muy altas. Incluso antes de que se pusieran en marcha las recientes campañas mundiales, los mandantes de la OIT ya habían identificado la importancia que reviste esta cuestión para el mundo del trabajo y la necesidad de que se adopten nuevas normas internacionales a este respecto. Emprendimos nuestra labor conscientes de la importancia fundamental del tema que nos disponíamos a examinar y de nuestra responsabilidad de tomar medidas que supusieran un verdadero cambio para las vidas de las personas. No se trataba de un ejercicio intelectual o abstracto. Las discusiones fueron apasionadas, como — estoy seguro — habrán escuchado, y sabíamos que no había lugar para el fracaso: el mundo necesita soluciones y esperanza para hacer frente a esta lacra.

Seguir con las prácticas habituales no va a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hace falta un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta la perspectiva de género y aborde las múltiples causas y factores de riesgo subyacentes. La Comisión reconoció que todos tenemos la responsabilidad de contribuir a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y discutió acerca de las definiciones de estos términos y del ámbito de aplicación de los posibles instrumentos. Algunos miembros consideraron que las definiciones y el ámbito de aplicación propuestos eran demasiado amplios para adoptar medidas efectivas y focalizadas. Por el contrario, otros opinaron que ese enfoque más amplio permitía cierta flexibilidad, de manera que el resultado podría aplicarse a los distintos contextos nacionales. Asimismo, la Comisión reflexionó acerca de cómo garantizar derechos y protección específicos, teniendo en cuenta que cada país da una respuesta diferente a la violencia y el acoso.

Las discusiones fueron arduas y constructivas, y el debate se enriqueció gracias a los distintos enfoques y experiencias que se manifestaron en la sala, donde quedó patente el compromiso de todos los miembros de la Comisión. Cuando regresemos a nuestros países, capitales y comunidades, cuando hablemos de los resultados de nuestras discusiones con nuestros amigos y familiares, podremos explicar con satisfacción lo que hemos logrado en 2018, pero también reconocer que aún queda un largo camino por recorrer. Debemos seguir consultando, deliberando y escuchando a medida que nos preparamos para la segunda y última discusión en 2019.

Todos somos perfectamente conscientes de que aún queda mucho por hacer. Hemos tomado medidas importantes para hacer visible lo invisible y para que no se vuelva a tolerar ninguna forma de violencia y acoso, en ninguno de los lugares del mundo del trabajo donde se manifiestan, con respecto a ninguna de las personas afectadas.

En vísperas del centenario de la OIT tenemos la enorme responsabilidad de elaborar un convenio y una recomendación eficaces para lograr un futuro del trabajo sin violencia ni acoso; un futuro del trabajo que todos anhelamos. Hemos establecido bases sólidas para la discusión que tendrá lugar en 2019, pero es fundamental continuar dialogando de manera constructiva mientras nos preparamos para la segunda discusión. Somos conscientes de que

estamos progresando por terreno desconocido y de que este proceso no estará exento de dificultades, pero gracias al objetivo que todos perseguimos de acabar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y a nuestra determinación de aportar un verdadero cambio, estoy seguro de que tendremos éxito.

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a las Vicepresidentas, mis colegas y amigas, cuya pasión, conocimiento y sabiduría nos permitieron llegar hasta este punto del camino. También quisiera agradecer a todos los miembros de la Comisión por su compromiso incondicional con esta cuestión, así como a la secretaria por su trabajo diligente, en particular a la representante del Secretario General, la Sra. Greenfield, y a la representante adjunta del Secretario General, la Sra. Tomei, por sus sabios consejos y orientación en circunstancias extremadamente difíciles.

Dicho esto, recomiendo a la Conferencia que apruebe el informe y adopte las conclusiones propuestas de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Presidenta
(original inglés)

Permítanme agradecer a todos los miembros de la Mesa de esta Comisión el excelente informe que nos han presentado y la gran labor llevada a cabo.

Declaro abierta a continuación la discusión sobre el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sra. Aleksandrova
Gobierno (Bulgaria)
(original inglés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, país candidato, e Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembros del Espacio Económico Europeo (EEE), también se suman a esta declaración.

En primer lugar, quisiera dar las gracias a la Sra. Ortiz de Rosas Gómez y al Sr. Patry por la visión de conjunto que han proporcionado acerca del tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y del informe sobre las labores de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y las conclusiones propuestas. También quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Presidente y las Vicepresidentas de la Comisión por haber dirigido las discusiones, a la Oficina y la secretaria por su apoyo y orientación, y a los intérpretes por el trabajo que han realizado. Además, nos gustaría recalcar que disponer de versiones fieles del texto adoptado en los tres idiomas oficiales de la OIT es esencial para facilitar nuestra labor; por lo tanto, apreciamos el trabajo realizado por el comité de redacción. Asimismo, queremos expresar nuestro agradecimiento al Grupo de los Trabajadores y al Grupo de los Empleadores, así como a los gobiernos, por su participación activa y sus valiosas aportaciones a las discusiones. Manifestamos nuestro sincero deseo de consolidar las positivas declaraciones de principios que se han expresado en esta reunión, así como la voluntad de escuchar y de participar de forma respetuosa y constructiva cuando abordemos estas cuestiones. Esperamos con interés proseguir nuestras discusiones.

Como destacamos al comienzo de las labores de la Comisión, apoyamos firmemente a la OIT en sus esfuerzos para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Habida cuenta de la gravedad de este problema y de las lagunas existentes en el derecho internacional, es tanto oportuno como esencial abordar esta cuestión de manera integral e inclusiva. Nuestras discusiones sobre este punto normativo han constituido un avance importante a este respecto. Este problema requiere un convenio bien estructurado que goce

del respaldo tripartito y logre una amplia ratificación. Celebramos la decisión de la Comisión normativa de presentar propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación. Esperamos que el próximo paso en este proceso normativo nos permita a todos nosotros convenir en el texto de estas normas, recabando de ese modo un amplio apoyo para su adopción y ejecución.

El texto acordado hasta el momento proporciona una buena base para una labor productiva en 2019. Durante las últimas dos semanas, hemos convenido en un enfoque que promueve principios fundamentales, como una perspectiva que tenga en cuenta las consideraciones de género y una atención especial a la prevención y la protección. También ofrece medidas para mejorar el control de la aplicación y proporcionar asistencia adecuada a las víctimas, incluida asistencia jurídica, social, médica y administrativa. Nos complace que en el texto se hayan abordado la violencia y el acoso por razón de género y los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Nuestras discusiones sobre el punto normativo han generado muchas nuevas ideas e iniciativas importantes para tratar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta la responsabilidad de los mandantes tripartitos. Sin embargo, quedan en el texto algunos puntos importantes que requieren atención adicional y un examen más detenido, y que quisiéramos volver a tratar y examinar en mayor profundidad durante nuestras discusiones en 2019, como, por ejemplo, la noción de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que es el elemento fundamental de la norma. Además, debería examinarse con mayor detenimiento la definición del término «trabajador» y las demás definiciones que figuran en el instrumento. De hecho, el ámbito de aplicación del convenio tendrá un impacto en la naturaleza de las obligaciones contenidas en sus partes dispositivas. Un ámbito de aplicación más definido podría aumentar el nivel de las protecciones conferidas y también facilitaría la ratificación.

Mantenemos nuestro firme compromiso de garantizar que el instrumento proteja a todas las personas en el mundo del trabajo contra la discriminación, de modo que no se deje atrás a ninguna persona ni ningún grupo, como ya se ha reiterado esta mañana. Por consiguiente, recalamos la necesidad de seguir debatiendo y dialogando sobre estas cuestiones para hacer visible lo invisible, como ha señalado el Presidente. Reafirmamos también que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una vulneración de los derechos humanos que debe ser condenada por todos. Alentamos a la Oficina a que consolide los progresos realizados durante esta reunión de la Conferencia y se asegure de que el período entre las dos discusiones normativas se utilice para celebrar consultas adicionales con los mandantes tripartitos y todas las partes interesadas pertinentes. Hacemos hincapié en nuestra responsabilidad compartida para propiciar un diálogo constructivo y orientado al consenso con todas las partes interesadas. Haremos todo lo posible en la Comisión normativa en 2019 para alcanzar un consenso que aborde de forma adecuada todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El mundo nos observa. En un momento en el que nos acercamos al centenario de la OIT en 2019 y, teniendo en cuenta el llamamiento mundial a la acción sobre esta cuestión, no podemos quedarnos de brazos cruzados.

Sr. Syder

Empleador (Reino Unido)

(original inglés)

Hablo en nombre de la Confederación de la Industria Británica (CBI). Nuestra organización y sus miembros tienen mucho interés en las cuestiones debatidas este año. La CBI representa a empresas de todos los tamaños, desde empresas emergentes hasta multinacionales establecidas, pasando por la mediana empresa, empresas familiares y empresas privadas de todos los sectores y regiones del Reino Unido. La CBI es la portavoz de 190 000 empresas que emplean a 7 millones de personas, esto es, aproximadamente un tercio de la mano de obra empleada en el sector privado en el Reino Unido.

Las empresas británicas comprenden y asumen su deber de diligencia consistente en brindar protección a todos sus trabajadores contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Entendemos el valor de la diversidad y los lugares de trabajo inclusivos. Los apoyamos activamente y cada vez más se los considera una fuente de ventajas competitivas.

Lamentablemente, nos va a resultar difícil explicar el texto actual. Vinimos en busca de un instrumento cuya ratificación nos enorgullecería recomendar al Gobierno británico, pero nos encontramos a mitad del proceso de elaboración, y por desgracia estamos muy lejos de poder hacerlo.

Entre otras cosas, las empresas británicas van a encontrar preocupante la amplia definición de «trabajador», la vaguedad de la expresión «mundo del trabajo» y el hecho de que no se haya reconocido que un empleador únicamente puede hacer aquello que sea razonable y factible en el lugar de trabajo. Prevemos inquietud y decepción en igual medida.

Tenemos la oportunidad de tratar estas cuestiones en el período previo al centenario de la OIT. Resultaría inaceptable que el instrumento que produzcamos no sea ratificado ampliamente por estar mal definido y por ser impreciso. Los empleadores necesitan saber a quiénes deben proteger, dónde y contra qué. Sería inaceptable que el texto no dejase claro de qué manera las empresas de todas las dimensiones pueden cumplir sus obligaciones en la práctica. Debemos mostrar al mundo que el diálogo social y el tripartismo aportan soluciones claras a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Con todo, no abandonamos la esperanza de lograr un documento ambicioso. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores necesitamos un instrumento que proteja expresamente a los trabajadores más vulnerables.

En las discusiones de este año quedó claro que el colectivo LGBTI está especialmente expuesto al riesgo de exclusión, algo que sencillamente no podemos permitir.

Esperamos que todos los mandantes reflexionen sobre los problemas planteados en la discusión de este año. Si colaboramos para resolver estas cuestiones, podemos obtener un instrumento avanzado y ampliamente ratificable que suponga una auténtica diferencia: sería la OIT en su mejor expresión.

Sra. Keyter

Trabajadora (Sudáfrica)

(original inglés)

Los gobiernos necesitan emprender reformas legislativas y administrativas para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Tienen la obligación de determinar y abordar las cuestiones relativas a la violencia, el acoso y la discriminación. Deben asignar recursos y velar por la aplicación efectiva de medidas educativas. Debemos ser proactivos; establecer objetivos, metas e indicadores pertinentes, y asegurar que las necesidades sociales y económicas de las comunidades y los trabajadores más marginados se atienden de manera equitativa.

Como se señala en el párrafo 54 de la Memoria del Director General, titulada *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad*: «La violencia y el acoso por motivos de género, ya sea en el hogar o en el trabajo, constituyen una vulneración grave de los derechos humanos y coartan el acceso de la mujer al trabajo decente y al empoderamiento económico. Cuando no se combaten eficazmente, terminan socavando la credibilidad y viabilidad de las medidas destinadas a propiciar la igualdad de género en el trabajo».

La Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha reconocido el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y también ha reconocido la necesidad de que los gobiernos adopten, en consulta con los trabajadores y los empleadores, un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Un enfoque inclusivo garantizará que las realidades y las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación a las que se enfrentan millones de trabajadores en todo el mundo se aborden de manera equitativa. También requerirá que trabajadores y empleadores determinen conjuntamente cuáles son los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en que los trabajadores están más expuestos a la violencia. Un enfoque integrado requerirá que los gobiernos tomen una serie de medidas para contribuir a prevenir, afrontar y remediar las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La discriminación basada en el color, la raza, la orientación sexual o la religión y otras formas de discriminación constituyen una violación de los derechos humanos. El mundo del trabajo debe estar libre de violencia y acoso, y ser un entorno seguro que preserve los derechos humanos de todas las personas.

Me complace que la Comisión haya convenido en la importancia de luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de un enfoque transversal que refleje la forma en que interactúan múltiples características personales y múltiples formas de discriminación. Sin embargo, me produce tristeza, decepción y frustración que la Comisión no haya podido encontrar la manera de expresar de forma clara e inequívoca un consenso de que la discriminación contra cualquier persona, en cualquier lugar, es inaceptable.

Estamos a punto de celebrar el centenario de esta Organización y el mundo nos está observando. La OIT no ha cejado de promover el trabajo decente para todas las personas en el mundo del trabajo y, en 2018, la Organización ha emprendido la tan esperada tarea de elaborar nuevas normas que reconozcan la importancia central de la igualdad y la no discriminación para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si me corto, roja será mi sangre, como la de mis hermanos y hermanas expuestos y sometidos diariamente a violencia y acoso. No importa si somos personas que viven con el HIV/SIDA, con discapacidad, mujeres, indígenas, migrantes, refugiados o lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales o no conformes con el género, todos somos iguales. Debemos disfrutar de los mismos derechos, porque roja es nuestra sangre cuando nos cortamos.

Confío en que los avances positivos y significativos que hemos logrado este año nos ayuden a concluir satisfactoriamente nuestras deliberaciones el próximo año. Debemos poner fin a la discriminación, la violencia y el acoso, y debemos hacerlo ahora.

Sr. Wandera
Gobierno (Uganda)
(original inglés)

En nombre del grupo de África, que está integrado por 54 países, quisiera reiterar que África mantiene su compromiso con la adopción de un convenio complementado por una recomendación como un instrumento para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

No obstante, deseamos señalar que, debido a diferencias culturales, es difícil consensuar una definición de la noción de grupos vulnerables que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A este respecto, el grupo de África ha mantenido una posición muy coherente en el sentido de que el instrumento que adoptemos debería utilizar una terminología que permita que los Estados Miembros puedan

ampliar el ámbito de aplicación de la expresión «grupos vulnerables» para abarcar a otros además de los que ya son objeto de consenso internacional. A tal efecto, la Comisión acordó utilizar la expresión «grupos vulnerables» sin establecer ninguna lista en el punto 10. Se hizo así porque la lista se puede hacer interminable. No fue posible consensuar una lista exhaustiva y por esta razón insistimos en que no hubiera ninguna.

Pese a todo lo anterior, observamos con gran preocupación que algunos grupos de la Comisión han considerado esta discusión como una oportunidad para introducir en la agenda internacional sobre derechos humanos ciertas ideologías, valores y prácticas que son contrarios a los valores y a las normas de un número considerable de Estados Miembros africanos.

Si bien consideramos que se puede consensuar una norma internacional del trabajo para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, esto sólo será posible si se respetan los derechos de los Estados Miembros soberanos de establecer, en esta esfera tan importante, leyes y principios que sean acordes a sus circunstancias nacionales.

Por lo tanto, reiteramos una vez más nuestra posición de que no debería haber una lista de grupos vulnerables, porque no podemos dar nuestro acuerdo para incluir una lista exhaustiva. Intentarlo significaría establecer una jerarquía de vulnerabilidad sobre la que — insisto — no es posible ponernos de acuerdo.

Por consiguiente, el grupo de África se desvincula de la decisión de introducir para examen una lista de grupos vulnerables en el punto 26 con la única intención de enumerar e incluir específicamente a los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Proponemos, nuevamente, que la redacción sea de carácter general y que se adopte una expresión sobre grupos vulnerables que englobe las distintas realidades nacionales.

A causa del punto 26, que establece una lista de grupos vulnerables, el grupo de África desea desvincularse de las conclusiones propuestas y preferiría, más bien, solicita que se suprima ese punto del informe.

Otros grupos se han expresado claramente en cuanto a los aspectos que no quieren que estén presentes en el texto. Se debe respetar el derecho del grupo de África de señalar con qué no está de acuerdo, sobre todo porque no está impidiendo que ningún país atribuya un significado más amplio a la expresión «grupos vulnerables».

Por último, el grupo de África quiere dejar claro que si las preocupaciones de África no se tienen en cuenta, el grupo tendrá que reconsiderar su posición de apoyar la adopción de un convenio complementado por una recomendación para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo.

Sra. Oldfield
Trabajadora (Nueva Zelanda)
(original inglés)

Este año celebramos el vigésimo aniversario de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que permite una participación plena en el mundo del trabajo. Ahora bien, el ejercicio de esos derechos y, por tanto, esa participación plena no son posibles cuando hay violencia y acoso. Así, es verdad que la tarea de esta Comisión es realmente capital, y a su ámbito me referiré en mis observaciones.

Cuando la Comisión acometió sus labores, sabía que la violencia y el acoso se manifiestan de múltiples maneras en el mundo del trabajo: desde palizas y asesinatos, como los consignados en el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI), cuyas cifras se presentaron ayer a los participantes en la Conferencia, hasta actos de acoso y agresión sexuales, como los que el mundo ha descubierto en los últimos meses.

La Comisión también ha sabido de muchos ejemplos más: el de una enfermera embarazada a la que un paciente dio un puñetazo en el estómago; el de la conductora de un último autobús, seguida y agredida cuando caminaba del trabajo a su casa; el de personal de limpieza en hoteles, sujeto a agresiones y abusos sexuales reiterados por parte de clientes, y el de trabajadores amedrentados y humillados por colegas en las redes sociales.

También ha oído cómo los efectos de la violencia doméstica pueden extenderse al mundo del trabajo, al dañar la productividad de la persona directamente afectada y, también, la de quienes trabajan en su entorno. En los casos más extremos se ha hablado de trabajadores y colegas agredidos, e incluso muertos, por agresores que buscaban dañarles en el trabajo o a través de él.

Son éstos unos ejemplos a veces aterradores, pero también hartos reveladores. La Comisión sabe que para tratar todas las vertientes del fenómeno necesita dar una definición completa y exhaustiva de lo que son la violencia y el acoso; ello implica reconocer que los riesgos laborales pueden trascender la esfera estricta del lugar de trabajo.

Es por tanto capital que la violencia y el acoso se entiendan como una gama de comportamientos, prácticas y amenazas inaceptables, que incluya la violencia y el acoso sexistas. También es indispensable tratar los riesgos vinculados al entorno laboral considerado en su globalidad, es decir, los riesgos vinculados al mundo del trabajo.

Este ejercicio no tiene por objeto imponer a los empleadores unas obligaciones imposibles de cumplir sino, al contrario, recabar su intervención para combatir la violencia en el mundo del trabajo, donde por definición son ellos quienes tienen el control, mientras que los trabajadores no tienen la posibilidad de protegerse, al ser tantos los elementos del mundo laboral en que no pueden influir. Por ello, la visión del Grupo de los Trabajadores es más positiva que la de nuestros homólogos empleadores. No nos preocupa que el texto tenga un ámbito de aplicación demasiado amplio y sea, a la vez, excesivamente detallado.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a los expertos, cuyos informes nos han preparado para esta tarea; al personal de la Oficina, que nos ha respaldado a lo largo de este proceso y, cómo no, al Presidente y a las Vicepresidentas de la Comisión, que han desempeñado su función con suma competencia. Nuestra labor no resultó fácil. Cuantos participamos en ella vivimos dos semanas sumamente arduas por toda una serie de razones, aunque bien es verdad que, sobre un tema como éste, nunca será sencillo lograr resultados satisfactorios. En lo que a mí respecta, regreso al hogar con mi delegación convencida de que hemos dado los primeros pasos importantes para convertir el mundo del trabajo en un lugar mucho más seguro.

Sra. Herzog

Empleadora (Estados Unidos)

(original inglés)

Estoy orgullosa de representar a los empleadores de los Estados Unidos de América.

Somos optimistas en cuanto a la capacidad de la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes tripartitos de trabajar juntos para elaborar un instrumento que aborde de manera eficaz las importantes cuestiones que son la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La violencia y el acoso no tienen cabida en ningún lugar de trabajo, y los empleadores no albergan dudas sobre su responsabilidad, al igual que todos nosotros, de proteger a los trabajadores de estas prácticas inaceptables.

El desafío para la OIT — y para todos nosotros — es encontrar la manera de crear un instrumento de gran impacto que pueda ayudar al mayor número posible de personas víctimas de la violencia o el acoso en el lugar de trabajo en el mayor número posible de lugares del mundo.

Para lograr ese objetivo, la OIT y sus mandantes tripartitos debemos ser atrevidos a la par que equilibrados al preparar el texto, a sabiendas de que, para tener éxito, debemos inspirar a los Estados Miembros para que se sumen a la lucha mundial para erradicar este problema, y ayudarlos mediante definiciones y orientaciones claras para que puedan comprender más fácilmente las responsabilidades de todos los interlocutores sociales y luego adopten las medidas oportunas.

Resulta decepcionante para todos nosotros que la discusión de este año no haya permitido llegar a un consenso sobre los conceptos fundamentales que deben constituir el punto de partida de cualquier instrumento destinado a ofrecer un marco práctico que los Estados Miembros de la OIT puedan entender y aplicar en todo el mundo.

En lugar de ello, se ha adoptado una serie de definiciones demasiado amplias e imprecisas sobre cuestiones clave, como qué es un trabajador, cuáles son los límites del lugar de trabajo, quién debería recibir protección y qué conductas convendría mitigar. Las consecuencias de la adopción de estos conceptos tan imprecisos empezaron a hacerse evidentes para muchos en la sala cuando se intentaron aplicar esas mismas definiciones imprecisas en la práctica a las responsabilidades y disposiciones de protección de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta que los lugares de trabajo presentan una gran variedad de tamaños, desde los grandes empleadores del sector público y el sector privado hasta la pequeña y mediana empresa.

Cuando hablamos de la violencia o el acoso en el lugar de trabajo, debemos ser claros para poder ser entendidos por todos y para que todos se sientan entendidos.

(La oradora continúa en español.)

Todos deben poder entender y todos deben sentirse entendidos, también en español y en los demás importantes idiomas que maneja esta institución. También tenemos claro que queremos un instrumento inclusivo que brinde protección a todos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo: protección para los trabajadores, protección para los empleadores y, sí, protección también para todos los miembros de la comunidad LGBTI.

(La oradora continúa en inglés.)

Se abre una nueva oportunidad de cambiar las cosas a partir de hoy. Los empleadores de los Estados Unidos uniremos fuerzas con nuestros colegas del Grupo de los Empleadores y con los interlocutores sociales de la OIT con el fin de poder volver a vernos todos aquí el próximo año para conmemorar el centenario de la OIT adoptando con suerte un instrumento eficaz que aborde la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Sra. Familia

Trabajadora (República Dominicana)

El informe presentado por la Comisión que trabajó la propuesta de convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no es más que un reflejo de un esfuerzo mancomunado de los mandantes de la OIT que tripartitamente han decidido afrontar el flagelo de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a fin de fortalecer las políticas que son aplicables al trabajo decente con los convenios fundamentales de la OIT.

Los avances logrados sobre las definiciones, el alcance y el ámbito de aplicación del convenio, así como varios puntos referidos a la recomendación, nos dicen que sindicatos, empleadores y gobiernos le están apostando al diálogo social como forma para buscar soluciones a los desafíos que tenemos en la producción mundial y tomar medidas que garanticen la erradicación de todas las formas de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo y que impulsen el presente y el futuro del trabajo en condiciones más auspiciosas para la igualdad en el trabajo.

Al movimiento sindical global y de las Américas nos satisface el compromiso — asumido por los gobiernos y los empleadores en esta Comisión — de contribuir, junto con nosotros y nosotras, a adoptar, en la próxima 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se celebrará en 2019, un convenio complementado por una recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras creemos que será un aporte trascendental a la sociedad involucrada en la producción mundial el que hará la OIT al arribar a su primer centenario, como resultado del diálogo tripartito.

Resaltamos esta norma como una contribución de la sociedad porque cuando empleadores y sindicatos juntos, bajo la orientación de una política gubernamental, apliquen programas que contengan medidas de educación, sanción a los autores y reparación para las víctimas de violencia y acoso en el ámbito laboral, repercutirá con efectividad en el entorno familiar y, de hecho, en la cultura de nuestros pueblos e incidirá para reducir los índices de violencia que se registran en los hogares y en el ambiente público.

Han dicho los expertos de la OIT — y es así — que la violencia y el acoso amenazan la dignidad y la salud y el bienestar de las personas, generan pérdidas en la productividad y afectan a la reputación de las empresas, y que son contrarios al trabajo decente. Por lo que las trabajadoras y los trabajadores prevemos que este convenio con recomendación será uno de los cometidos principales que tendrán que considerar tanto nosotros, trabajadores y trabajadoras, como empleadores y gobiernos que aspiramos arribar a 2030 con logros al evaluar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuanto a empleos decentes y empresas sostenibles, sin pobreza, con igualdad entre hombres y mujeres y con salud, entre otros derechos.

Reconocemos el trabajo de la Comisión, en especial de nuestra portavoz y de los portavoces gubernamentales y de los empleadores.

Las conclusiones nos indican que cuando regresemos a nuestros respectivos países tenemos que continuar conversando entre sindicatos, gobiernos y empleadores porque no debemos dejarlo para retomar el diálogo dentro de un año, en la próxima reunión de la Conferencia. No. Debemos ver juntos y juntas estas cosas específicas que a veces nos retrasan los procesos de cumbre porque hay que tratarlas y ajustarlas en armonización ya que de lo que se trata no es de una norma para crear dificultad a un sector en particular sino de colaborar en un esfuerzo que, después de ser considerado, va a incidir en el respeto de los derechos humanos, robustecerá el principio de trabajo decente y hará más digna la vida de las personas en este mundo globalizado y azotado por la violencia y el acoso, en las diferentes dimensiones, incluido el trabajo.

Sra. Mannie
Empleadora (Sudáfrica)
(original inglés)

Ha sido para mí un honor participar en las deliberaciones de un tema tan crucial y tan importante. En primer lugar, quisiera recalcar que los miembros del Grupo de los Empleadores acudimos a esta discusión animados por un verdadero espíritu del tripartismo. Nuestra implicación en ella no ha decaído pese a los momentos de agitación y a los desafíos a los que hemos tenido que hacer frente, y nos empeñaremos en continuar con el mismo espíritu hasta el

próximo año 2019. Como ya lo ha dejado claro nuestra colega del Grupo de los Trabajadores, esta discusión se prolongará durante el resto del año y se reanudará el año próximo.

Éste es un momento propicio e importante para tratar este tema, por lo que todo el mundo tiene puesto sus ojos en nosotros. Sin embargo, sería un desacierto que no se tomaran en cuenta las preocupaciones que muchos de mis colegas del Grupo de Empleadores han expresado esta mañana. Por consiguiente, me permito aprovechar esta ocasión para llamar a la prudencia según vayamos avanzando. Muchos delegados gubernamentales y de los empleadores han expresado sus inquietudes en torno a la cuestión de las definiciones. Debemos trabajar con el texto que se publicará en algunos meses, analizar el contenido y velar por que podamos examinar y revisar las definiciones para que contemos con un instrumento que sea aplicable y ratificable, independientemente de la forma que revista.

Los empleadores han señalado que en los aspectos en los que el texto debería ser prescriptivo, se torna impreciso y en los que debería adoptar un tono general, es demasiado prescriptivo, lo que podría muy probablemente causar dificultades en términos de su aplicación.

Quisiera también hacer referencia al papel de los empleadores de los sectores públicos y privados. Por lo general, se tiende a creer que los empleadores pertenecemos sólo al sector privado y pareciera que no se tiene en cuenta que, en la mayoría de los países, es en verdad el Estado, o sea, el sector público, el empleador más importante. Por consiguiente, cuando estemos analizando las definiciones, las funciones y las responsabilidades en materia de aplicación, debemos velar por que ese equilibrio se tome en cuenta.

En varias ocasiones durante la mañana se ha manifestado la preocupación porque no se han estudiado o considerado las pequeñas y medianas empresas y las microempresas. De hecho, en el continente africano, la gran mayoría de las empresas pertenece a la categoría de microempresas. Un texto excesivamente prescriptivo e inflexible que no ofrezca el apoyo suficiente para su aplicación hará que las pequeñas y medianas empresas y las microempresas tengan grandes dificultades para aplicarlo. Ésta es una consecuencia no prevista que no quisiéramos que se produjera.

En conclusión, he de recalcar que los empleadores no cejamos en nuestro empeño de seguir trabajando en esta cuestión y reiteramos que la violencia y el acoso no tienen cabida en ninguna sociedad, cualquiera que sea su definición: lugar de trabajo, mundo del trabajo o comunidad. Ésta es una acción colectiva, pero este texto atañe al papel del empleador en su ámbito específico del lugar de trabajo. Aguardamos con interés el próximo año 2019, cuando, confiamos, seremos parte de la firma histórica de un instrumento apropiado que apoyará rotundamente los esfuerzos para acabar con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Sr. Khawaldeh
Gobierno (Jordania)
(original árabe)

Mi delegación expresa su agradecimiento a todos los miembros de la Comisión por sus esfuerzos, pero desea señalar sus reservas con respecto al punto 26, *i*), del texto propuesto. Jordania está sujeta a las obligaciones que se derivan de los convenios internacionales que ha ratificado, así como a su legislación y orden público nacionales. Esperamos con interés, la culminación de esta discusión en 2019 en aras de alcanzar el objetivo de acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sr. Cordero
Empleador (Argentina)

Represento al sector empleador de la República Argentina, y estoy aquí, desde muy lejos y trabajando hace muchos días, con el cansancio que a todos nos llega y tengo presente que desde hace 99 años, por lo menos una vez al año, venimos aquí, vienen aquí, a llenar de voces estas paredes vacías, voces que se traen desde distintos lugares del mundo con una enorme responsabilidad. Con la responsabilidad de que esas voces no son nuestras voces, sino las voces de las personas a las que nosotros representamos, y las personas a las que nosotros representamos no son nada más, ni nada menos, que toda la humanidad, porque esta casa alberga a toda la humanidad. Y la imponencia de estas paredes sólo se llena con el espíritu de esas voces.

En este sentido, y tratando sobre la violencia y el acoso en el trabajo, no tenemos la menor duda de que ninguno de nosotros como miembros de esta humanidad podemos hacer otra cosa que poner todos nuestros esfuerzos en generar un instrumento sólido y fuerte que proteja a las víctimas de la violencia y el acoso en el trabajo. Pero en este cometido tenemos que usar nuestros mejores recursos, tenemos que usar la inteligencia que nos permite la razón y el amor en nuestros corazones, y no me tiembla el pulso ni la voz cuando hablo del amor en esta sala, porque lo que nos pasó es que todos vinimos con esas voces y no nos supimos escuchar. No nos pudimos escuchar. No escuchamos al otro. Lo oíamos, pero no lo escuchábamos. El vértigo que nos propone la vida cotidiana, este mundo en el cual las cosas se compran y se tiran, no nos permite tomarnos el tiempo para razonar adecuadamente de qué estamos hablando.

El concepto de violencia física y psicológica es claro. El concepto de acoso sexual también, el *bullying* ya entendemos de qué se trata, el *mobbing* entendemos de qué se trata, otra cosa no entendemos, y si queremos ir un poco más allá tenemos que explicárnoslo, unos a otros, y si no lo definimos bien, entonces le habremos tapado los ojos a la justicia en el momento inadecuado. Y eso fue lo que pasó, le tapamos los ojos y no nos pudimos poner de acuerdo en una definición. Y cuando uno iba por los pasillos, y preguntaba de qué se trata, nadie podía explicarlo. No se sabía si podía ser un problema entre un compañero de trabajo y otro, si realmente se trataba del uso de la violencia específicamente o si se quería hacer referencia a un mínimo desacuerdo entre dos personas, ni cómo se iba a regular esto.

Y ese fue el principio, así empezamos a transitar y sin entender de lo que estábamos hablando porque no estaba definido. Y aunque algunas personas pensaban que sí estaba definido, cada uno entendía lo que le parecía, y así empezamos a transitar. Y en este tránsito empezamos a hablar de las sanciones, y entonces le dimos la espada a la justicia que estaba con los ojos vendados y no sabíamos para quién la iba a usar, ni en contra de quién, ni a favor de quién. Porque acá estamos todos involucrados en esta tarea, y estamos todos de acuerdo, y no le podemos echar la culpa a nadie más si nos equivocamos cuando redactamos el documento, porque es nuestra impericia, entonces, la causa de nuestro fallo; tenemos un deber con la humanidad, y con Dios, que nos mira.

Entonces, seguimos trabajando después de darle la espada a la justicia, y sucedió que como no nos comprendíamos, como cada uno hablaba lenguas distintas, pero no en la palabra, sino en su corazón, no pudimos construir este documento, no pudimos llegar al resultado que la humanidad está esperando, esto nos tiene que llevar a la reflexión, nos tiene que llevar a una fuerte reflexión de quiénes somos como seres humanos, de hacia dónde vamos, de qué mundo queremos para la posteridad. Porque si la definición no es clara estamos pisando lo que hicieron nuestros ancestros que trabajaron por la libertad, cuando uno no sabe qué es lo que tiene que hacer, y no sabe qué es lo que no tiene que hacer, y eso no es claro, lo que está en juego es la libertad, y paraliza, y de lo único que estamos hablando es de una definición clara para entender de qué hablamos, porque si no, el contrato de trabajo se va a encontrar paralizado y vamos a perder la humanidad, vamos a perder la alegría,

vamos a perder la espontaneidad porque vamos a estar permanentemente temerosos de que nos pueda pasar algo porque alguien nos acusó de algo que no entendemos qué es, y lo menos que merecemos es saber cuáles son las causas por las cuales se va a sancionar y estoy hablando como persona. Me despojo de mi traje. Quiero entender y para eso tenemos que trabajar porque lo que hay que hacer con la justicia es no crear confusión. La confusión es la semilla de la tiranía. En las tiranías había leyes que no se respetaban o que eran confusas y este instrumento tiene que ser un faro para la humanidad, una luz, y las luces no son oscuras, son claras, son simples. Y eso es lo que tenemos que lograr construir. Todos estamos de acuerdo. Lo que tenemos que conseguir es un instrumento que escuche a todos. Porque de esa manera tendremos una justicia a la que, primero le daremos una balanza, ahí no tendremos ningún miedo en decir que también está protegida toda la humanidad, todas las personas aun en los conflictos laborales porque no queremos más violencia en ninguna parte y esto no quita ningún derecho, ni individual ni colectivo a los trabajadores ni es la mínima pretensión de ningún sector.

Lo que queremos es erradicar la violencia en este mundo y el acoso. Entonces, primero tenemos que darle la balanza para entender de qué estamos hablando, recién después darle la espada para sancionar, y finalmente taparle los ojos para que pueda impartirse en igualdad para todos los hombres y mujeres de este mundo sin diferencia de condición.

Sr. Abduljalil
Gobierno (Kuwait)
(original árabe)

Muy brevemente, la delegación de mi país quiere reiterar la posición que ha mantenido en todas las sesiones de la Comisión, a saber, que los derechos humanos comprenden a todos los trabajadores y que el derecho al trabajo decente debe concederse a todos ellos sin distinción de categorías. Es por esa razón que nos adherimos a la posición adoptada por el representante de Uganda en nombre del grupo de África.

Sra. Ismail
Trabajadora (Australia)
(original inglés)

Hablo en nombre del movimiento sindical australiano, que representa a unos 46 sindicatos afiliados y a cerca de 2 millones de trabajadores australianos. Quisiera dar las gracias a nuestro Presidente, que ha llevado a cabo una extraordinaria labor y ha sabido mantener la cabeza fría en circunstancias muy difíciles; a la Vicepresidenta trabajadora, que nos ha guiado hábilmente a través de aguas turbulentas, y a la Vicepresidenta empleadora, australiana como yo, ya que, si bien no hemos coincidido en todo, su actitud cooperativa y respetuosa en el diálogo con el Grupo de los Trabajadores ha sido encomiable. Los trabajadores australianos apoyamos firmemente un convenio complementado por una recomendación para proteger a todos los trabajadores contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Hay dos formas de ver los derechos humanos: cabe considerar que no existen en tanto no los reconoce el derecho interno, o que existen en virtud de nuestra humanidad. Nosotros suscribimos este segundo punto de vista. Hay ciertas normas mínimas de trato que todos deberíamos disfrutar, independientemente de la cultura, la religión o las circunstancias nacionales. Quisiera terminar transmitiendo un mensaje de solidaridad del movimiento sindical australiano a los trabajadores del colectivo de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales de todo el mundo, que se ven afectadas de forma desproporcionada por la violencia y el acoso, y que siguen luchando por sus derechos básicos. Estamos con ustedes. Esperamos con interés regresar en 2019, imbuidos de un espíritu de cooperación, colaboración y conciliación, para escuchar las opiniones de todos y concluir con éxito nuestra labor.

Sr. Abu Al-Ragheb
Empleador (Jordania)
(original árabe)

Los empleadores de Jordania apoyamos todas las normas que limitan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Apoyamos las decisiones internacionales y, en ese sentido, apoyamos las declaraciones del Gobierno de Jordania relativas al punto en cuestión que figura en el informe.

La Presidenta
(original inglés)

Propongo que la Conferencia proceda ahora a la aprobación del resumen de las labores de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que figura en los párrafos 1 a 1435 del informe reproducido en las *Actas Provisionales* núm. 8B.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión, teniendo presente que los miembros de la Comisión tienen hasta el viernes 15 de junio a las 18.00 horas para solicitar eventuales correcciones a sus intervenciones?

(Se aprueba el informe, párrafos 1 a 1435.)

Resolución y conclusiones

Adopción de las conclusiones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Presidenta
(original inglés)

Ahora procederemos a la adopción de las conclusiones propuestas por la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicadas en las *Actas Provisionales* núm. 8A. Procederemos sección por sección.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones sección por sección?

El delegado de Uganda desea hacer uso de la palabra.

Sr. Wandera
Gobierno (Uganda)
(original inglés)

Hablo en nombre del grupo de África, para que conste en las actas, que el grupo se desvincula del punto 26 porque la lista de grupos vulnerables que en él figura se incluyó en circunstancias que, me permito decir, constituían un abuso de procedimiento.

La Presidenta
(original inglés)

Se ha dejado constancia en actas de la intervención del representante del grupo de África.

La delegada de Namibia también desea hacer uso de la palabra.

Sra. Ya Toivo
Gobierno (Namibia)
(original inglés)

Pedimos una aclaración. Algunos puntos que nos está pidiendo que adoptemos figuran entre corchetes; no han sido acordados por la Comisión. ¿Cuál es el interés, pues, de que este órgano los adopte? ¿Estamos adoptando los textos entre corchetes? ¿Qué es lo que estamos adoptando?

La Presidenta
(original inglés)

Invito al Consejero Jurídico de la Conferencia a que suba al estrado para que nos aclare la cuestión.

El Consejero Jurídico de la Conferencia
(original inglés)

Agradezco a la miembro gubernamental de Namibia por la pregunta. Todas estas explicaciones se recogerán en el informe de la Comisión. Momentos antes de la clausura de los trabajos de la Comisión, el Presidente explicó que, por falta de tiempo, no se pudo adoptar, ni siquiera discutir, una parte de los puntos relativos a la propuesta de recomendación, y que en estos casos el texto se pone entre corchetes. Este método se emplea cuando no se ha aprobado ni rechazado una parte del texto. También se indicó que la Comisión había acordado de manera unánime que el texto encerrado entre corchetes se incluiría en las conclusiones propuestas en el entendido de que se retomaría en la discusión del próximo año.

Se explicó que las enmiendas que hubieran sido debidamente inscritas y presentadas, en relación con los puntos encerrados entre corchetes, serían desestimadas, y que los autores tendrían que presentar las mismas enmiendas o cualesquiera otras durante la discusión del próximo año.

El Presidente añadió que estas explicaciones se retomarán en el informe de la Oficina que se ha de transmitir a los Estados Miembros dentro de dos meses de modo que se entienda exactamente lo que supone encerrar una porción de texto entre corchetes.

Este método se empleó por última vez en la discusión de 2016 relativa a lo que más adelante se convertiría en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Como recordarán, en aquella oportunidad una sección completa sobre refugiados había quedado encerrada entre corchetes entre la primera y la segunda discusión. Espero haber aclarado la situación.

La Presidenta
(original inglés)

Quiero agradecer al Consejero Jurídico de la Conferencia por su respuesta, espero que esto satisfaga la petición de la delegación de Namibia.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones sección por sección, puntos 1 a 37?

(Se adoptan las conclusiones, sección por sección, puntos 1 a 37.)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones de la Comisión en su conjunto?

(Se adoptan las conclusiones en su conjunto.)

Adopción de la 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»

La Presidenta
(original inglés)

Pasamos ahora a la adopción de la 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», cuyo texto figura en las *Actas Provisionales* núm. 8A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución.)

Quiero agradecer a los miembros de la Comisión y a la secretaría por sus aportaciones a la redacción del informe, las conclusiones y la resolución. También deseo dar las gracias en particular a los intérpretes y a todos los traductores, operadores y personal lingüístico que han trabajado hasta la madrugada, varios días consecutivos. Gracias una vez más a todos y felicitaciones a los miembros de la Comisión.

(Se levanta la sesión a las 13.15 horas.)