

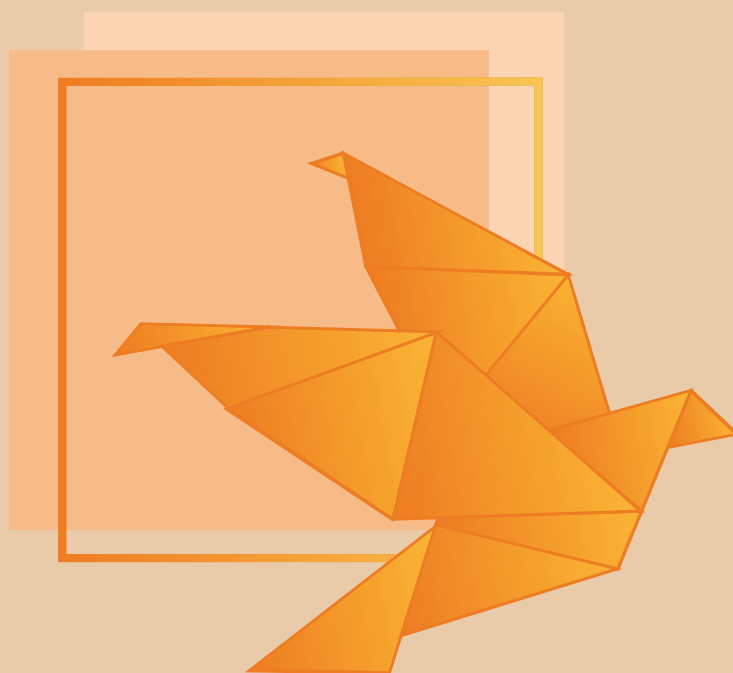


Organización
Internacional
del Trabajo



Informe V (1)

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



**Conferencia
Internacional
del Trabajo**

108.^a reunión, 2019

¡ATENCIÓN!

De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se invita a los gobiernos a que presenten observaciones sobre este informe, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. **Los comentarios deberán llegar a la Oficina a más tardar el 8 de noviembre de 2018** y constituirán la base del documento de referencia de la discusión que se celebrará en la CIT de 2019.

Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019

Informe V (1)

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

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-131818-7 (impreso)
ISBN: 978-92-2-131819-4 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2018

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

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

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

Índice

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	1
COMENTARIO DE LA OFICINA SOBRE LOS TEXTOS PROPUESTOS	3
TEXTOS PROPUESTOS	15
PROYECTO DE CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	15
PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	21

INTRODUCCIÓN

En su 325.^a reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 107.^a reunión (mayo-junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto de carácter normativo sobre «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo», con miras a una doble discusión ¹. El término «violencia» fue sustituido posteriormente por «violencia y acoso», tal como se propuso en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, que se celebró del 3 al 6 de octubre de 2016 en Ginebra, con la finalidad de «asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables» ².

De conformidad con el artículo 39, 1) del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó un informe previo en que se exponían la legislación y la práctica en los diferentes países con respecto a la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ³. Dicho informe, que contenía un cuestionario, fue transmitido a los Estados Miembros en mayo de 2017. Se invitó a los gobiernos a que enviaran sus respuestas a más tardar el 22 de septiembre de 2017, tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Basándose en las respuestas recibidas, la Oficina preparó un segundo informe sobre el tema ⁴, que fue transmitido posteriormente a los Estados Miembros. Ambos informes sirvieron de base para la primera discusión del tema por la Conferencia, que tuvo lugar en su 107.^a reunión (mayo-junio de 2018).

El 8 de junio de 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 107.^a reunión, adoptó la siguiente resolución ⁵:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

² OIT: *Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, documento GB.238/INS/17/5, anexo I, punto 33.

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

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

⁵ OIT: *Informes de la Comisión normativa: Resolución y conclusiones propuestas presentadas para su adopción por la Conferencia*, en *Actas Provisionales* núm. 8A, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018.

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

A la luz de dicha resolución y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39, 6) del Reglamento de la Conferencia, la Oficina ha preparado los textos de un proyecto de convenio y de un proyecto de recomendación. Estos textos se han elaborado sobre la base de la primera discusión celebrada por la Conferencia y teniendo en cuenta las respuestas recibidas al cuestionario contenido en el informe previo. El presente informe, que debería obrar en poder de los gobiernos a más tardar dos meses después de la clausura de la 107.^a reunión de la Conferencia, tiene por objeto transmitir a los gobiernos el proyecto de convenio complementado por una recomendación, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia.

Se solicita a los gobiernos que, en un plazo de tres meses a contar de la fecha de publicación del presente informe y previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, comuniquen a la Oficina las enmiendas u observaciones que deseen presentar. Teniendo en cuenta la primera discusión, la Oficina ha formulado aclaraciones adicionales, elaborado nuevas propuestas, sugerido algunos cambios con respecto a los textos adoptados en la 107.^a reunión de la Conferencia y ha explicado las razones de los cambios propuestos. De conformidad con el artículo 39, 6) del Reglamento de la Conferencia, las respuestas deberán comunicarse a la Oficina a la mayor brevedad posible y, en todo caso, a más tardar el **8 de noviembre de 2018** (preferiblemente por correo electrónico a la siguiente dirección: VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org). Los comentarios recibidos se recogerán en el cuarto y último informe sobre el tema, que la Oficina preparará y someterá a la consideración de la Conferencia en su 108.^a reunión (junio de 2019).

Se solicita también a los gobiernos que, dentro del mismo plazo, tengan a bien comunicar a la Oficina si consideran que los textos propuestos constituyen una base apropiada para la segunda discusión que la Conferencia celebrará en 2019. Igualmente se solicita a los gobiernos que indiquen a qué organizaciones de empleadores y de trabajadores consultaron antes de completar sus respuestas, de conformidad con el artículo 39, 6) del Reglamento de la Conferencia. Cabe señalar que, en virtud del artículo 5, 1), *a*) del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), estas consultas son obligatorias para los países que han ratificado dicho Convenio. Los resultados de las consultas deberían quedar recogidos en las respuestas de los gobiernos.

COMENTARIO DE LA OFICINA SOBRE LOS TEXTOS PROPUESTOS

Los textos del proyecto de convenio y del proyecto de recomendación complementaria sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se basan en las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo tras su primera discusión sobre este tema celebrada en su 107.^a reunión, en mayo-junio de 2018 (en adelante, las «conclusiones»).

De acuerdo con la práctica establecida en 1988, el informe de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo nombrada por la Conferencia para examinar este tema (en adelante, la «Comisión») ha sido publicado y puesto a disposición de los Estados Miembros, en su totalidad, al igual que el acta de la discusión sobre el tema celebrada en la sesión plenaria de la 107.^a reunión de la Conferencia ⁶.

En el presente informe, la Oficina presenta los cambios de redacción que ha introducido en los instrumentos propuestos, con el fin de aportar más claridad y coherencia, armonizar ciertas disposiciones, lograr una mejor correspondencia entre las versiones en los dos idiomas oficiales y asegurar la coherencia con el contenido de las normas internacionales del trabajo y las prácticas habituales de redacción. En el comentario de la Oficina, se explican los cambios propuestos y su razón de ser. La Oficina también ha revisado algunos de los títulos en los textos propuestos para adecuarlos más al contenido de las disposiciones. El objetivo es facilitar las discusiones y lograr un consenso en la segunda y última discusión del tema durante la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).

Al proponer estos cambios, la Oficina ha tenido plenamente en cuenta las opiniones expresadas por los mandantes tripartitos y los acuerdos alcanzados durante la primera discusión. Los pasajes que quedaron entre corchetes en el texto tras la primera discusión se han mantenido entre corchetes en el proyecto de recomendación.

La Oficina desea señalar particularmente a la atención de los Estados Miembros varias cuestiones que plantean algunas de las disposiciones adoptadas por la Conferencia y las propuestas conexas que se formulan en el comentario de la Oficina. Por consiguiente, se invita a los Estados Miembros a que envíen sus comentarios sobre estas propuestas (que no han sido integradas en los textos propuestos) de modo que esos comentarios puedan servir de base para preparar el cuarto y definitivo informe que la Oficina debe presentar sobre este tema en virtud del artículo 39, 7) del Reglamento de la Conferencia.

En la primera discusión, los miembros de la Comisión coincidieron en que era oportuno y necesario responder a la violencia y el acoso, y todas las partes demostraron su intención de llegar a un acuerdo. El texto de los puntos 1 a 23, c), de las conclusiones, en su forma enmendada, contó con el apoyo de una clara mayoría, que también decidió que los instrumentos tomaran la forma de un convenio complementado por una

⁶ OIT: *Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores*, *Actas Provisionales* núm. 8B (Rev.), y sesión plenaria, *Actas Provisionales* núm. 8C, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018.

recomendación. Por falta de tiempo, la Comisión decidió poner entre corchetes los puntos 23, *d*) a 37 de las conclusiones, en el entendido de que los corchetes indicaban que esos puntos no habían sido discutidos y, por tanto, no habían sido ni rechazados ni acordados. En los últimos años la Conferencia ha utilizado los corchetes en varias ocasiones. También se decidió reproducir el texto entre corchetes en el proyecto de recomendación. La Comisión señala que, como consecuencia, todas las enmiendas referidas al texto entre corchetes quedarían desestimadas y deberían presentarse nuevamente, si procede, en la siguiente reunión de la Conferencia ⁷.

PROYECTO DE CONVENIO

Preámbulo

(Punto 6 de las conclusiones)

La Oficina ha elaborado un texto normalizado para el preámbulo, según la práctica de redacción habitual y sobre la base del punto 6 de las conclusiones.

Con respecto al sexto párrafo del preámbulo (punto 6, *e*) de las conclusiones), tras considerar varias propuestas, la mayoría de los miembros de la Comisión acordó un texto en el que se recordaba que la violencia y el acoso constituyen «una forma de violación de los derechos humanos». La Oficina estima que se podría mejorar y aclarar más el texto del preámbulo a este respecto, razón por la cual invita a los Miembros a que indiquen si no sería conveniente tratar esta cuestión más bien en el cuarto párrafo del preámbulo, basándose en el lenguaje utilizado en el preámbulo del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de modo que el cuarto párrafo del preámbulo dijera la siguiente:

Considerando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos enunciados en los instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos [...].

Artículo 1, a)

(Punto 3, a) de las conclusiones)

La Comisión mantuvo un amplio debate sobre la disposición relativa al concepto de «violencia y acoso», en el que se expresaron puntos de vista muy diversos en cuanto a la forma (esto es, si conviene definir «violencia» y «acoso» conjuntamente o por separado) y en cuanto al fondo del texto (en relación con comportamientos específicos que constituyen violencia o acoso o categorías o formas específicas de violencia y acoso).

A raíz de las deliberaciones de la Comisión se acordó mantener la expresión «violencia y acoso» como un solo concepto, en el entendido de que tal formulación podría aplicarse a toda una variedad de situaciones, lo que daría a los Miembros un mayor margen de flexibilidad para formular sus respuestas nacionales a la violencia y el acoso. La Oficina recuerda que, en la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo celebrada en 2016, se llegó a una conclusión similar. Además, y siguiendo la lógica de un solo concepto, la Oficina observa que la Comisión acordó referirse a «la violencia y el acoso por razón de género» en todo el texto.

La Comisión también estimó que se podría mejorar la definición del concepto de «violencia y acoso» sustituyendo la palabra «continuo» por «conjunto». Este cambio permite entender que la noción de violencia y acoso abarca toda una variedad de comportamientos, independientes o combinados, o inclusive una escalada de esos

⁷ OIT: *Actas Provisionales* núm. 8B (Rev.), *op. cit.*, párrafo 1414.

comportamientos. La Oficina destaca que esta interpretación permite elaborar diferentes respuestas en función de los comportamientos de que se trate. El término «conjunto» proporciona flexibilidad para adecuar la legislación nacional, permitiendo así que los Miembros formulen una sola definición de «violencia y acoso» o definan cada término por separado a nivel nacional.

La Comisión debatió sobre la necesidad de aclarar más el apartado *a)*. Teniendo en cuenta las amplias deliberaciones de la Comisión sobre esta cuestión, la Oficina invita a los Miembros a que indiquen si la inclusión de una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos -que enuncie la forma en que pueden manifestarse la violencia y el acoso o que establezca categorías o formas de violencia y acoso generalmente reconocidas — respondería a las preocupaciones de la Comisión. De llegarse a un acuerdo en tal sentido, esta nueva disposición se incluiría en el texto del proyecto de recomendación para proporcionar orientaciones adicionales sobre la forma en que podría interpretarse el artículo 1, *a)*, y preservar a la vez la flexibilidad y la adaptabilidad que ofrece el concepto de «violencia y acoso».

Artículo 1, c)
(Punto 3, c) de las conclusiones)

La Comisión mantuvo amplias y exhaustivas discusiones sobre este apartado, que contiene el concepto de «trabajador». Sus miembros afirmaron de forma unánime que nadie en el mundo del trabajo debería ser objeto de violencia o acoso, pero a algunos de ellos les preocupaba el hecho de que se hubiera incluido a ciertas categorías de personas en la definición del término «trabajador».

A este respecto, la Oficina desea aclarar que la formulación propuesta garantiza una amplia protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, en consonancia con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en particular la contratación, la formación profesional, el ascenso en el empleo, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo. Esto incluiría, con arreglo al artículo 1, *c)*, a las personas en formación, los pasantes, los aprendices, los antiguos asalariados, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo. Esta disposición también se complementaría con el posible nuevo artículo que iría después del artículo 4 del proyecto de convenio, en el que se aclara que los diferentes actores en el mundo del trabajo pueden tener responsabilidades distintas y complementarias. Esas distintas responsabilidades se establecen en la parte dispositiva del texto; mientras que las obligaciones que tienen los diferentes actores con respecto a ciertas categorías de trabajadores podrían variar. Para aclarar más este punto, la Oficina ha incluido, por ejemplo, el término «concernidos» en el artículo 9, *d)* (véase el comentario de la Oficina con respecto al artículo 9).

La Oficina ha modificado algunas categorías en el apartado *c)*, cuidando al mismo tiempo de no reducir el alcance de la protección. En el texto inglés, el término «*laid-off workers*» se ha sustituido por «*workers whose employment has been terminated*» a fin de armonizarlo con la versión francesa del texto propuesto («*travailleurs licenciés*»). Asimismo, se ha suprimido la referencia a los «trabajadores suspendidos», porque se considera que son «trabajadores» en la medida en que su relación de trabajo no se ha dado por terminada.

Artículo 2
(Punto 4 de las conclusiones)

Esta disposición, tal como fue aprobada por la Comisión, adapta el ámbito de aplicación del instrumento al «mundo del trabajo», el cual incluye las situaciones mencionadas en los apartados *a)* a *f)*, que no se limitan al espacio físico del lugar de trabajo. Esta concepción amplia refleja el acuerdo de la Comisión de que es necesario abordar la violencia y el acoso con un enfoque orientado al futuro que tenga en cuenta la evolución de la naturaleza del trabajo. Asimismo, cabe recordar que tras el proceso de enmienda se introdujo la expresión «mundo del trabajo» en todas las conclusiones, y que su uso es coherente con instrumentos vigentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Dicho esto, la Oficina recuerda que en la primera discusión se expresaron algunas preocupaciones con respecto al hecho de que en los apartados *a)* a *f)* se incluían situaciones sobre las que los empleadores podrían tener muy poco o ningún control y que, si esta disposición se interpretaba conjuntamente con los conceptos establecidos en el punto 3 de las conclusiones, podría generar una indebida carga para los empleadores.

En respuesta a estas preocupaciones, la Oficina aclara que, de acuerdo con las deliberaciones de la Comisión, no todos los aspectos de la lista incluida en esta disposición están destinados a ser aplicados en toda circunstancia a todos y cada uno de los actores. Se trata, más bien, de establecer un ámbito de aplicación amplio en el que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como sus respectivas organizaciones, tengan distintos grados de responsabilidad. En aras de una mayor claridad, la Oficina invita a los Miembros a que formulen comentarios sobre la inclusión de una posible nueva disposición después del artículo 4 del proyecto de convenio (véase el comentario de la Oficina sobre un posible nuevo artículo después del artículo 4). La Oficina se remite asimismo a su comentario sobre el artículo 9 relativo a las responsabilidades específicas de los empleadores, en el que también ha incluido aclaraciones adicionales.

De acuerdo con la práctica de redacción habitual, se ha reformulado el texto introductorio de esta disposición a fin de incluir las palabras «el presente convenio se aplica a». En cuanto al apartado *a)* de esta disposición, se han expresado preocupaciones específicas con respecto a la referencia a «los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo». La Oficina señala que esta referencia alude en particular a la situación de las personas empleadas en la economía informal, como los vendedores ambulantes, así como a la situación de los trabajadores domésticos o los trabajadores a domicilio. En cuanto al apartado *b)* de esta disposición, cabe recordar que en el proceso de enmienda se introdujo una referencia a las instalaciones sanitarias y de aseo, con objeto de abarcar las situaciones en que la falta de instalaciones sanitarias o de aseo adecuadas aumenta el riesgo de violencia y acoso. En ese sentido, la Oficina también ha incluido una referencia a los «vestuarios», de conformidad con la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).

Artículo 3
(Punto 5 de las conclusiones)

De acuerdo con la práctica de redacción habitual, al principio de esta disposición se ha añadido la frase «A los efectos del presente convenio».

Artículo 4
(Punto 7 de las conclusiones)

En esta disposición, se ha dividido el contenido del punto 7 de las conclusiones en dos párrafos distintos para mejorar la claridad y legibilidad, y se han introducido los consiguientes cambios de redacción.

En el párrafo 2, *h*), la Oficina ha sustituido «los servicios de inspección del trabajo» por «la inspección del trabajo», a fin de asegurar la coherencia con la referencia a «otros organismos competentes» que figura inmediatamente después y armonizar la formulación de este apartado con el punto 13, *g*) enmendado de las conclusiones (que ahora se ha convertido en el artículo 10, *h*)). De igual modo, la Oficina ha suprimido el término «lugar de trabajo» para asegurar una mayor coherencia con los apartados *a*) y *b*) de esta disposición.

Posible nuevo artículo después del artículo 4
(no incluido en el texto propuesto)

Durante la primera discusión de la Comisión, varios delegados expresaron su preocupación por que los conceptos de «violencia y acoso», «trabajador» y «mundo del trabajo» y la interacción de los mismos pudiera ampliar excesivamente el ámbito de aplicación del instrumento e incrementar sobremanera los derechos y obligaciones de las partes interesadas pertinentes, en particular las obligaciones de los empleadores.

La Oficina recuerda que la respuesta a la violencia y el acoso concierne a múltiples actores y que depende del contexto en que se producen los hechos. La Oficina también desea recordar que, durante la primera discusión, se acordó que la finalidad de los instrumentos era garantizar la protección de todas las personas en el mundo del trabajo. Un ámbito de aplicación amplio responde a este objetivo y es compatible con la noción de que las distintas medidas adoptadas por distintos actores pueden abordar situaciones distintas, con miras a garantizar la protección deseada.

Teniendo en cuenta las deliberaciones de la Comisión, la Oficina invita a los Miembros a que formulen comentarios sobre la posible inclusión de un nuevo artículo entre los artículos 4 y 5, que aclare que las responsabilidades pueden variar y que la coordinación y la cooperación entre las partes interesadas son importantes para potenciar al máximo el impacto de sus respectivas medidas. El texto de la nueva disposición sería el siguiente:

Al adoptar y aplicar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberán:

- a*) reconocer que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus respectivos representantes, tienen funciones y responsabilidades distintas y complementarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y
- b*) promover la coordinación y la cooperación entre ellos.

Artículo 6
(Punto 10 de las conclusiones)

La Oficina ha sustituido la frase «a todos los trabajadores» por «en el empleo y la ocupación». Este cambio es consecuente con los principios establecidos en los artículos 1 y 5 y con el amplio enfoque adoptado en el artículo 7, y aclara que todo ser humano tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación. Ello está en conformidad con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en el que se considera

que las palabras «empleo y ocupación» se refieren no sólo a las personas que tienen un empleo sino también a los empleadores y los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores familiares no remunerados ⁸.

Cabe recordar que el artículo 6 es el resultado de las extensas deliberaciones de la Comisión sobre el punto 10 de las conclusiones. En las conclusiones propuestas en el Informe V (2), esta disposición incluía una lista de grupos específicos de trabajadores expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso. Durante la primera discusión surgieron opiniones discrepantes sobre la conveniencia de mantener dicha lista. Algunos miembros de la Comisión consideraron que enumerar esos grupos específicos les proporcionaba la visibilidad necesaria, y otros vieron en ello un riesgo y les preocupaba que el hecho de enumerar a ciertos grupos pudiera hacer que se excluyera o se desatendiera a otros grupos, y que la disposición resultara menos adaptable a los contextos nacionales.

Tras mantener amplias discusiones y consultas informales, se acordó sustituir la lista por una referencia general a «grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad». La Comisión reconoció que, si bien todas las personas deberían ser protegidas, era necesario especificar que algunos grupos de trabajadores están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso. Esta formulación se adoptó, por lo tanto, para asegurarse de conservar la esencia del punto 10 y facilitar al mismo tiempo su aplicación en los distintos contextos nacionales. Algunos miembros de la Comisión propusieron reintroducir la lista que figuraba inicialmente en el punto 10 de las conclusiones propuestas en el Informe V (2), durante la discusión del punto 26 (véase el comentario de la Oficina sobre el párrafo 12 del proyecto de recomendación). Su objetivo era garantizar la visibilidad de esos grupos.

Teniendo en cuenta las amplias discusiones de la Comisión y en aras de elaborar un texto más preciso, la Oficina hace notar que la referencia a «grupos vulnerables», de por sí, puede interpretarse en el sentido de que dichos grupos son por definición vulnerables y, por consiguiente, podría estigmatizarlos de manera involuntaria. Por esta razón, la Oficina propone suprimir la referencia a «grupos vulnerables», pero manteniendo la referencia a «grupos en situación de vulnerabilidad», porque de esta manera se respetaría la intención de la Comisión sin limitar el alcance de la protección de esta disposición. Al mismo tiempo, se evitaría cualquier eventual estigmatización y quedaría claro que ningún grupo es, por naturaleza, vulnerable a la violencia y el acoso, sino que puede encontrarse en una situación de vulnerabilidad en determinadas circunstancias. Al examinar esta disposición, los Miembros tal vez estimen oportuno comentar si desean reconsiderar el uso de «grupos vulnerables» y referirse, en cambio, sencillamente a «grupos en situación de vulnerabilidad».

Artículo 7
(Punto 9 de las conclusiones)

En esta disposición se ha suprimido el término «nacional» a fin de reconocer que la legislación para abordar la violencia y el acoso podría tener que adoptarse a distintos niveles. Esta disposición debe leerse conjuntamente con el artículo 12, en el que se destaca que también debería adoptarse una legislación al más alto nivel normativo del país.

Durante la primera discusión, a algunos delegados les preocupaba que esta disposición obligara a todos los Miembros a adoptar una legislación, incluso si ya la tenían.

⁸ OIT: *Discriminación en materia de empleo y ocupación*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 42.^a reunión, 1958, apéndice.

Cabe recordar que la Oficina aclaró en el Informe V (2), así como durante las discusiones, que en los convenios y recomendaciones de la OIT la expresión «adoptar una legislación» abarca una serie de situaciones nacionales que no se limitan a la adopción de una nueva legislación. Así, por ejemplo, se considera que un Estado Miembro que ya ha adoptado disposiciones que dan pleno efecto a los instrumentos pertinentes cumple sus obligaciones. Por el contrario, si la legislación en vigor no alcanza el nivel de protección de la norma en cuestión, el Estado Miembro debería enmendarla o adoptar una nueva. La expresión «adoptar una legislación» debería interpretarse con la flexibilidad necesaria para abarcar situaciones en las que no es necesario adoptar ninguna legislación, pero sí se requiere enmendar la legislación en vigor.

Artículo 8
(Punto 11 de las conclusiones)

La Oficina observa que el punto 11, *c)* de las conclusiones concierne a la privacidad de las personas afectadas por situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y la confidencialidad de dichas situaciones. A ese respecto, la Oficina considera que, habida cuenta de que esta disposición está relacionada con situaciones en las que se ha producido un presunto acto de violencia y acoso, sería mejor integrarla en el artículo 10 relativo al control de la aplicación y las vías de recurso y reparación. Por consiguiente, la Oficina ha desplazado este apartado de esta disposición al artículo 10.

Artículo 9
(Punto 12 de las conclusiones)

En consonancia con los cambios introducidos en el artículo 7, se ha suprimido el término «nacional» en esta disposición, a fin de evitar redundancias (véase el comentario de la Oficina sobre el artículo 7).

Durante la primera discusión, se expresaron algunas preocupaciones con respecto a la aplicación de las medidas previstas en el punto 12 de las conclusiones, en particular cuando se consideran a la luz de los puntos 1 a 4 de las conclusiones, y cuando se tiene en cuenta el tamaño de la empresa.

Cabe recordar que, para responder a esas preocupaciones, se aceptó una enmienda por la que se incluyó en el texto inglés la expresión «*as far as it is reasonably practicable*» en el texto introductorio de esta disposición. La Oficina ha modificado ligeramente la formulación para armonizarla con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de modo que diga: siempre que sea «razonable y factible».

En cuanto al orden de los apartados de esta disposición, la Oficina considera que las políticas en el lugar de trabajo, previstas en el punto 12, *b)* de las conclusiones, constituyen la principal herramienta mediante la cual los empleadores pueden aplicar las medidas mencionadas en los apartados *a)*, *c)* y *d)* del punto 12 de las conclusiones. Por consiguiente, la Oficina ha modificado el orden de los apartados, de modo que la referencia a las políticas en el lugar del trabajo aparezca en el primer apartado del artículo 9, y ha reenumerado en consecuencia los siguientes apartados.

En cuanto al apartado *a)* de esta disposición, la Oficina lo ha reformulado a fin de sustituir «una política relativa a todas las formas de violencia y acoso» por «una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso». Este cambio se ha hecho para responder a las preocupaciones expresadas durante la primera discusión con respecto a si la definición de «mundo del trabajo» requeriría que los empleadores adoptaran medidas en situaciones que estuvieran fuera de su control. La Oficina ha propuesto esta formulación para aclarar más el alcance de las obligaciones de los empleadores, en el entendido de que,

si bien los empleadores tal vez puedan adoptar medidas para prevenir los actos de violencia y acoso que se produzcan en el transcurso del trabajo, vinculados al trabajo o que resulten del mismo, fuera del espacio físico del lugar de trabajo, tales medidas se adoptarían en el marco de una política del lugar del trabajo. La Oficina también ha modificado el inicio del apartado *a)*, de modo que diga «adoptar y aplicar», en aras de una mayor claridad, y ha suprimido las palabras «todas las formas de» para armonizarlo con otras enmiendas adoptadas en la primera discusión.

En el apartado *b)*, la Oficina ha sustituido «organización» por «gestión», con el fin de armonizar el texto con la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197).

También se han introducido cambios en el apartado *d)*, de modo que diga «proporcionar a los trabajadores concernidos información y capacitación», con objeto de aclarar que la obligación de los empleadores de proporcionar información y capacitación no se aplica necesariamente a todas las categorías de trabajadores mencionadas en el artículo 1, *c)*.

Artículo 10
(Punto 13 de las conclusiones)

La Oficina ha modificado ligeramente el texto de los incisos del apartado *b)* de esta disposición.

- En el inciso *i)*, se ha sustituido «mecanismos» por «procedimientos» a fin de tener en cuenta las diversas maneras en que se puede llevar a cabo el control de la aplicación y el seguimiento, dependiendo, por ejemplo del tamaño de la empresa. De igual modo, se ha añadido «, si procede,» antes de «a mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo» para indicar que es importante establecer mecanismos institucionalizados cuando corresponda.
- En el inciso *iii)*, se han suprimido las palabras «acceso a los» por razones de coherencia del texto.
- En los incisos *iv)* y *v)*, se ha incluido una referencia a las «víctimas» para asegurar que, en el caso de que las víctimas no sean los querellantes, puedan acceder también a la protección contra la victimización o las represalias y a las medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa.

La Oficina ha añadido un nuevo apartado *c)* en esta disposición, que retoma el punto 11, *c)* de las conclusiones (véase el comentario de la Oficina con respecto al artículo 8). La Oficina también ha reformulado el texto inglés para aclarar que debe respetarse la privacidad de las personas, mientras que la confidencialidad puede concernir, por ejemplo, a datos, procedimientos o información. Los apartados siguientes se han reenumerado en consecuencia.

Por lo que se refiere al apartado *e)*, la Oficina ha introducido cambios de redacción menores con objeto de mejorar la legibilidad y ha añadido «y acoso» antes de «por razón de género», en consonancia con el artículo 1, *b)*.

La Oficina invita a los Miembros a que indiquen si conviene especificar en esta disposición otras vías de recurso y reparación.

Artículo 11
(Punto 14 de las conclusiones)

En aras de una mayor claridad y legibilidad, la Oficina ha dividido el punto 14, *b)* de las conclusiones en dos apartados en el artículo 11 del proyecto de convenio, que ahora quedaría de la forma siguiente:

- b)* se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades pertinentes, y
- c)* se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Artículo 12
(Punto 15 de las conclusiones)

En esta disposición se ha introducido el término «nacional» para aclarar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberían abordarse al más alto nivel normativo posible, respetando al mismo tiempo el sistema constitucional de cada país. De acuerdo con la práctica de redacción habitual, se ha añadido la frase «Las disposiciones de este convenio».

PROYECTO DE RECOMENDACIÓN

La Oficina ha introducido cambios menores en todo el texto del proyecto de recomendación, incluso en las disposiciones que aparecen entre corchetes.

La Oficina ha actualizado todas las referencias a los puntos de las conclusiones replazándolos por referencias a los artículos correspondientes del proyecto de convenio.

También se han introducido cambios de redacción necesarios para armonizar el contenido del proyecto de recomendación con el texto del proyecto de convenio:

- en el párrafo 8, se ha añadido «del lugar de trabajo» después de «la política», con objeto de armonizarlo con la redacción del artículo 9, *a)* del proyecto de convenio;
- en el párrafo 14, se ha introducido la expresión «en el mundo del trabajo» con objeto de armonizarlo con un texto similar en el artículo 3 del proyecto de convenio;
- en el párrafo 15, *b)*, se han sustituido los términos «procesos acelerados» por «procedimientos acelerados», en consonancia con la formulación del artículo 10, *b)* del proyecto de convenio;
- en el párrafo 15, *c)*, se ha incluido una referencia a «las víctimas», con objeto de armonizarlo en mayor medida con el artículo 10, *e)* del proyecto de convenio, en el que se hace referencia a las víctimas de violencia y acoso por razón de género;
- en el texto introductorio de los párrafos 15 y 16, se ha suprimido el término «especializados» con objeto de armonizarlos con el artículo 10, *e)* del proyecto de convenio.
- en los párrafos 15, 16, 19 y 22, se han sustituido las referencias a la «violencia de género» por «violencia y acoso por razón de género», en conformidad con el artículo 1, *b)* del proyecto de convenio;
- en el párrafo 22, *c)*, se ha sustituido la referencia a «los trabajadores que están expuestos de manera desproporcionada» por «los trabajadores pertenecientes a grupos que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo», en consonancia con el artículo 6 del proyecto de convenio.

La Oficina también recuerda que, tal como se señala en el comentario de la Oficina relativo al artículo 1, *a)* del proyecto de convenio, los Miembros tal vez deseen considerar la posibilidad de introducir una nueva disposición en la recomendación que contenga una lista indicativa y no exhaustiva de comportamientos, que enuncie la forma en que pueden manifestarse la violencia y el acoso o que establezca categorías o formas de violencia y acoso generalmente reconocidas, que complemente el artículo 1, *a)*.

Preámbulo

La Oficina ha elaborado un texto normalizado para el preámbulo del proyecto de recomendación, según la práctica de redacción habitual.

Párrafo 2

(Punto 17 de las conclusiones)

La Oficina ha añadido «y aplicar» después de «adoptar» en aras de una mayor claridad. También ha añadido la expresión «y que tenga en cuenta las consideraciones de género» después de «enfoque inclusivo, integrado» a efectos de armonizar esta disposición con el texto del proyecto de convenio, dado que dicha referencia fue ampliamente aceptada por la Comisión y se introdujo en otras partes de las conclusiones mediante varias enmiendas. Para evitar repeticiones, se ha añadido asimismo una referencia al artículo 4, 2) del proyecto de convenio.

Párrafo 4

(Punto 19 de las conclusiones)

En la versión inglesa del apartado *a)* de esta disposición, se ha sustituido «*encourage*» por «*promote*» (en español, «fomentar»), con objeto de armonizarlo con el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

La Oficina recuerda que durante la primera discusión se expresaron algunas preocupaciones con respecto a la expresión «a todos los niveles». La Oficina desea aclarar que el objetivo no es exigir que se lleve a cabo una negociación colectiva en todos y cada uno de los niveles, sino más bien garantizar que sea posible negociar colectivamente a cualquier nivel, de modo que las partes puedan determinar el o los niveles pertinentes en los que se lleve a cabo.

Párrafo 5

(Punto 20 de las conclusiones)

En este párrafo, se ha reestructurado el contenido para asegurar la coherencia entre las versiones en los distintos idiomas.

La Oficina también observa que, teniendo en cuenta el contenido de esta disposición, sería más adecuado que figurara en la parte titulada «Protección y prevención», después del párrafo 10 del proyecto de recomendación. Por consiguiente, invita a los Miembros a que formulen comentarios al respecto.

Párrafo 8

(Punto 23 de las conclusiones)

En aras de una mayor claridad, la Oficina ha añadido «en la legislación» después del término «especificar». La Oficina también ha armonizado la formulación de este párrafo con el artículo 9, *a)* del proyecto de convenio y ha suprimido la referencia a los empleadores para evitar redundancias.

Párrafo 9
(Punto 24 de las conclusiones)

Con objeto de mejorar la legibilidad, se ha dividido el contenido del punto 24 de las conclusiones, que ahora figura en el párrafo 9 del proyecto de recomendación, en los apartados *a)* y *b)*.

Párrafo 11
(Punto 37 de las conclusiones)

La Oficina observa que sería más apropiado que este párrafo, que inicialmente aparecía en la parte titulada «Apoyo y orientaciones» de las conclusiones, figurara en la parte titulada «Protección y prevención», razón por la cual lo ha insertado después del párrafo 10.

En cuanto al contenido de esta disposición, los Miembros tal vez deseen formular comentarios sobre la conveniencia de incluir también una referencia específica a los recursos y la asistencia que se deberían proporcionar a otras partes interesadas de la economía informal.

Párrafo 12
(Punto 26 de las conclusiones)

La Oficina observa que la Comisión no discutió esta disposición por falta de tiempo y, por tanto, la puso entre corchetes.

Con respecto a la formulación actual de esta disposición, cabe recordar que la Comisión incluyó una referencia a los «grupos vulnerables» y una lista no exhaustiva de dichos grupos (apartados *a)* a *i)*) a través del proceso de enmienda. La lista procede del texto suprimido del punto 10 de las conclusiones. Su inclusión en esta disposición está estrechamente relacionada con las deliberaciones de la Comisión sobre el punto 10 (actualmente artículo 6), por esta razón, la Oficina se remite a sus comentarios sobre dicho artículo.

La Oficina estima que es necesario examinar esta disposición a la luz de su intención inicial. Cabe recordar que, en el texto propuesto por la Oficina en el Informe V (2), el punto 26 decía lo siguiente:

Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción de la participación de las mujeres o de otros grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el punto 10 en empleos, sectores u ocupaciones específicos, ni su exclusión de los mismos.

La intención específica del punto 26, en la parte titulada «Medidas de prevención» de las conclusiones propuestas en el Informe V (2), era evitar que las medidas destinadas a prevenir la violencia y el acoso llegaran a limitar el acceso o a excluir de ciertos empleos, sectores u ocupaciones específicos a las mujeres o a los grupos que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso. No obstante, la intención primera del punto 10, en la parte titulada «Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección», era velar por que la legislación y las políticas sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación abordaran la situación de los trabajadores pertenecientes a dichos grupos.

Por consiguiente, si bien ambas disposiciones hacen referencia a los grupos expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso, su enfoque e intención son muy distintos. La Oficina considera que una disposición con un enfoque destinado a evitar las consecuencias imprevistas de la exclusión de dichos grupos del mercado de

trabajo es esencial para combatir la violencia y el acoso, y que la inclusión de los apartados *a)* a *i)* en el punto 26 tiene otro propósito. Asimismo, la Oficina invita a los Miembros a considerar sustituir la expresión «grupos vulnerables» por otra expresión que evite su estigmatización y, a ese respecto, se remite al comentario de la Oficina relativo al artículo 6.

Teniendo en cuenta las extensas deliberaciones de la Comisión sobre esta cuestión, la Oficina no ha modificado el texto de las conclusiones, a pesar de las incoherencias observadas. No obstante, la Oficina invita a los Miembros a que indiquen si estiman que conviene utilizar otra formulación en la recomendación, que refleje mejor el propósito inicial de cada punto y proporcione una buena base para la segunda discusión. En el caso de que los Miembros desearan considerar esta alternativa, la Oficina sugeriría, en primer lugar, que se restableciera el sentido original del punto 26 suprimiendo la lista de grupos. En segundo lugar, si los Miembros desearan mantener una discusión sobre una lista de grupos expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso, la Oficina propone incluir dicha lista en una nueva disposición específica de la recomendación destinada a complementar el artículo 6 del proyecto de convenio.

Párrafo 13

(Punto 27 de las conclusiones)

A fin de armonizar en mayor medida el apartado *c)* de esta disposición con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y de evitar la utilización de un lenguaje demasiado prescriptivo, la Oficina ha suprimido la referencia al empleador.

Párrafo 19

(Punto 33 de las conclusiones)

La Oficina ha introducido «los funcionarios de» antes de «otras autoridades competentes» para aclarar que la formación se proporciona a personas, más que a instituciones, y asegurar la coherencia terminológica con la precedente referencia a «los inspectores del trabajo» en esta misma disposición.

TEXTOS PROPUESTOS

PROYECTO DE CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ... de junio de 2019, en su centésima octava reunión;

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos, y que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, y que el mundo del trabajo, sus instituciones y los gobiernos pueden ayudar, como parte de otras medidas nacionales, a reconocer, afrontar y abordar la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha ... de junio de dos mil diecinueve el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A efectos del presente convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual;
- c) el término «trabajador» abarca a las personas en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

Artículo 2

El presente convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- d) en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- e) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, y
- f) en el alojamiento proporcionado por el empleador.

Artículo 3

A los efectos del presente convenio, las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser empleadores o trabajadores, o sus respectivos representantes, o terceros, inclusive clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes o el público.

II. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que consista entre otras cosas en:

- a) prohibir por ley todas las formas de violencia y acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la cuestión de la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento y fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y

- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Artículo 5

Con objeto de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el fomento del trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

III. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y por otros medios aplicables, los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- b) adoptar medidas para proteger de manera efectiva a dichos trabajadores.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores que tomen medidas, siempre que sea razonable y factible, para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en particular:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

- d) proporcionar a los trabajadores concernidos información y capacitación sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

IV. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces en caso de violencia y acoso, con inclusión de:
- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación, y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) tribunales y otras jurisdicciones;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda;
- d) prever, cuando proceda, sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) garantizar que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos;
- g) garantizar que todo trabajador tenga derecho a sustraerse de una situación de trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud a consecuencia de actos de violencia y acoso, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso, entre otras cosas para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores.

V. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas a los empleadores, y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades pertinentes, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VI. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario.

PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ... de junio de 2019, en su centésima octava reunión;

Después de haber adoptado el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha ... de junio de dos mil diecinueve, la presente recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente recomendación complementan las del convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (el «convenio»), y deberán considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el artículo 4, 2) del convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

- a) fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y
- b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

6. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el

Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

7. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.

8. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso mencionada en el artículo 9, a) del convenio, y dicha política debería:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no se han de tolerar;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y*
- e) disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se tomen debidamente en consideración y adoptar las medidas que correspondan.*

9. *En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se mencionan en el artículo 9, c) del convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por:*

- a) terceras personas como los clientes, los proveedores de servicios, los usuarios, los pacientes y el público, y*
- b) la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.*

10. *Los Miembros deberían adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.*

11. *Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en la economía informal.*

12. *Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción de la participación o la exclusión de las mujeres o de grupos vulnerables en empleos, sectores u ocupaciones específicos, entre otros:*

- a) los trabajadores jóvenes y de edad;*

- b) *las trabajadoras embarazadas o lactantes y los trabajadores con responsabilidades familiares;*
- c) *los trabajadores con discapacidad;*
- d) *los trabajadores que viven con el VIH;*
- e) *los trabajadores migrantes;*
- f) *los trabajadores de pueblos indígenas y tribales;*
- g) *los trabajadores que son miembros de minorías étnicas o religiosas;*
- h) *los trabajadores afectados por el sistema de castas, e*
- i) *los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.*

III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

13. *Las vías de recurso y reparación apropiadas y efectivas en caso de violencia y acoso mencionadas en el artículo 10, b) del convenio no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización y deberían comprender:*

- a) *la readmisión del trabajador;*
- b) *la indemnización por daños materiales y morales;*
- c) *la imposición de órdenes que exijan la adopción de medidas de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*
- d) *el pago de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.*

14. *Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían tener derecho a percibir una indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar.*

15. *Los mecanismos de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e) del convenio, deberían incluir:*

- a) *tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;*
- b) *procedimientos acelerados;*
- c) *asistencia y asesoramiento jurídicos para los querellantes y las víctimas;*
- d) *guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país, y*
- e) *la inversión de la carga de la prueba.*

16. *El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e) del convenio, deberían comprender:*

- a) *el apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*
- b) *servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;*
- c) *un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*
- d) *servicios de emergencia;*

- e) *la atención y tratamiento médicos;*
- f) *centros de crisis (incluidos los centros de acogida), y*
- g) *unidades especializadas de la policía para ayudar a las víctimas.*

17. *Las medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f) del convenio, deberían comprender:*

- a) *una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica;*
- b) *horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;*
- c) *el traslado temporal o permanente de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo;*
- d) *una protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica;*
- e) *una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo específicamente centrada en la violencia doméstica;*
- f) *un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y*
- g) *la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.*

18. *Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y facilitar su reincorporación al trabajo.*

19. *Los inspectores del trabajo y los funcionarios de otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos.*

20. *El mandato de los órganos nacionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

21. *Los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos de trabajadores a los que se hace referencia en el artículo 6 del convenio.*

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

22. *Los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir:*

- a) *programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, como la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;*
- b) *directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso, así como para ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso;*

- c) *modelos de buenas prácticas, políticas en el lugar de trabajo y herramientas de evaluación de riesgos de alcance general o sectorial para todas las formas de violencia y acoso, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores pertenecientes a grupos que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*
- d) *campañas de sensibilización, en los diferentes idiomas del país, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciantes;*
- e) *planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y en la formación profesional;*
- f) *programas de formación y contenidos destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, y*
- g) *campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso.]*