# KIT DE CAMPAÑA

## ALTO A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO – APOYAR UN CONVENIO Y UNA RECOMENDACIÓN DE LA OIT

**Este kit de campaña aspira a brindar apoyo a los sindicatos y sus aliados para:**

- Comprender el proceso de la OIT
- Presionar a Gobiernos y empleadores apoyando la adopción de un Convenio y una Recomendación de la OIT exhaustivos sobre "violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo"
- Desarrollar acciones clave en campañas para un Convenio de la OIT
- Establecer una amplia alianza entre distintos movimientos, con vistas a erradicar la violencia de género del mundo del trabajo

**Visiten la página web de la campaña de la CSI; compartan sus historias, material, eventos, etc.** utilizando este formulario; publiquen entradas en nuestra página Facebook de la campaña

**Para más información nos pueden contactar a:** equality@ituc-csi.org

# ÍNDICE:


1. POR QUÉ ESTA CAMPAÑA
2. PROCESO DE ESTABLECIMIENTO DE NORMAS DE LA OIT EXPLICADO
3. ¿QUÉ OCURRE AHORA?
4. LA CAMPAÑA RESUMIDA: CALENDARIO Y ACCIONES
5. CÓMO CONTACTAR Y PRESIONAR A SU GOBIERNO
6. CARTA MODELO PARA REMITIR A SU GOBIERNO
7. ARGUMENTOS CLAVE QUE PUEDEN UTILIZAR AL DIRIGIRSE A REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y/O MIEMBROS DEL SINDICATO
8. SUGERENCIAS PARA SU CAMPAÑA
9. ESTABLECER ALIANZAS ENTRE DISTINTOS MOVIMIENTOS CON VISTAS A ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL MUNDO DEL TRABAJO
10. RECURSOS

# 1. POR QUÉ ESTA CAMPAÑA

## No puede haber trabajo decente con violencia en el trabajo.

**"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". OIT, Declaración de Filadelfia, 1944**

Pese a que tanto hombres como mujeres pueden experimentar violencia y acoso en el mundo del trabajo, el estatus y las relaciones de poder desiguales en la sociedad y en el trabajo hacen que muchas veces la mujer resulte más expuesta a la violencia y el acoso. La violencia de género sigue siendo una de las violaciones más toleradas de los derechos humanos en el mundo del trabajo. Según las estadísticas, el 35% de las mujeres –818 millones de mujeres en todo el mundo– mayores de 15 años han sido víctimas de actos de violencia física o sexual en el hogar, en la comunidad o en el lugar de trabajo.

RECUADRO 1

### VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La violencia contra la mujer está definida en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 20 de diciembre de 1993, como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

La violencia de género (VdG) es aquella violencia dirigida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su identidad de género. La VdG incluye actos de violencia contra mujeres y niñas pero también contra hombres y niños, personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) y cualquier otro individuo que no se ajuste a las percepciones de género dominantes.

Sigue sin haber ninguna ley a nivel internacional que siente las bases para emprender acciones con vistas a erradicar la violencia y el acoso, incluyendo la violencia y el acoso de género, en el mundo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está trabajando al respecto, a través de lo que se conoce como el proceso de "establecimiento de normas". La posible norma adoptada por la OIT podría ser un instrumento vinculante, en forma de un Convenio; una directriz no vinculante, en forma de Recomendación; o incluso un Convenio acompañado de una Recomendación.

RECUADRO 2

## DIFERENCIA ENTRE UN CONVENIO Y UNA RECOMENDACIÓN DE LA OIT

**Un Convenio es un tratado internacional legalmente vinculante. Cuando los Estados miembros de la OIT ratifican un Convenio:**

- están obligados a aplicarlo a nivel nacional, en la ley y en la práctica, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares;
- además, pueden presentarse quejas contra los países por violación de los convenios que han ratificado, a través de los procedimientos de control de la OIT.

**Una Recomendación es una directriz no vinculante que puede:**

- complementar un Convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación; o
- ser autónoma (es decir, no vinculada con ningún Convenio).

**Un Convenio acompañado de una Recomendación constituye la forma más sólida de instrumentos internacionales.**

**Los Convenios y las Recomendaciones son negociados por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente.**

**Una vez que se adopta una norma, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que la sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los Convenios, se trata de considerar su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación.**

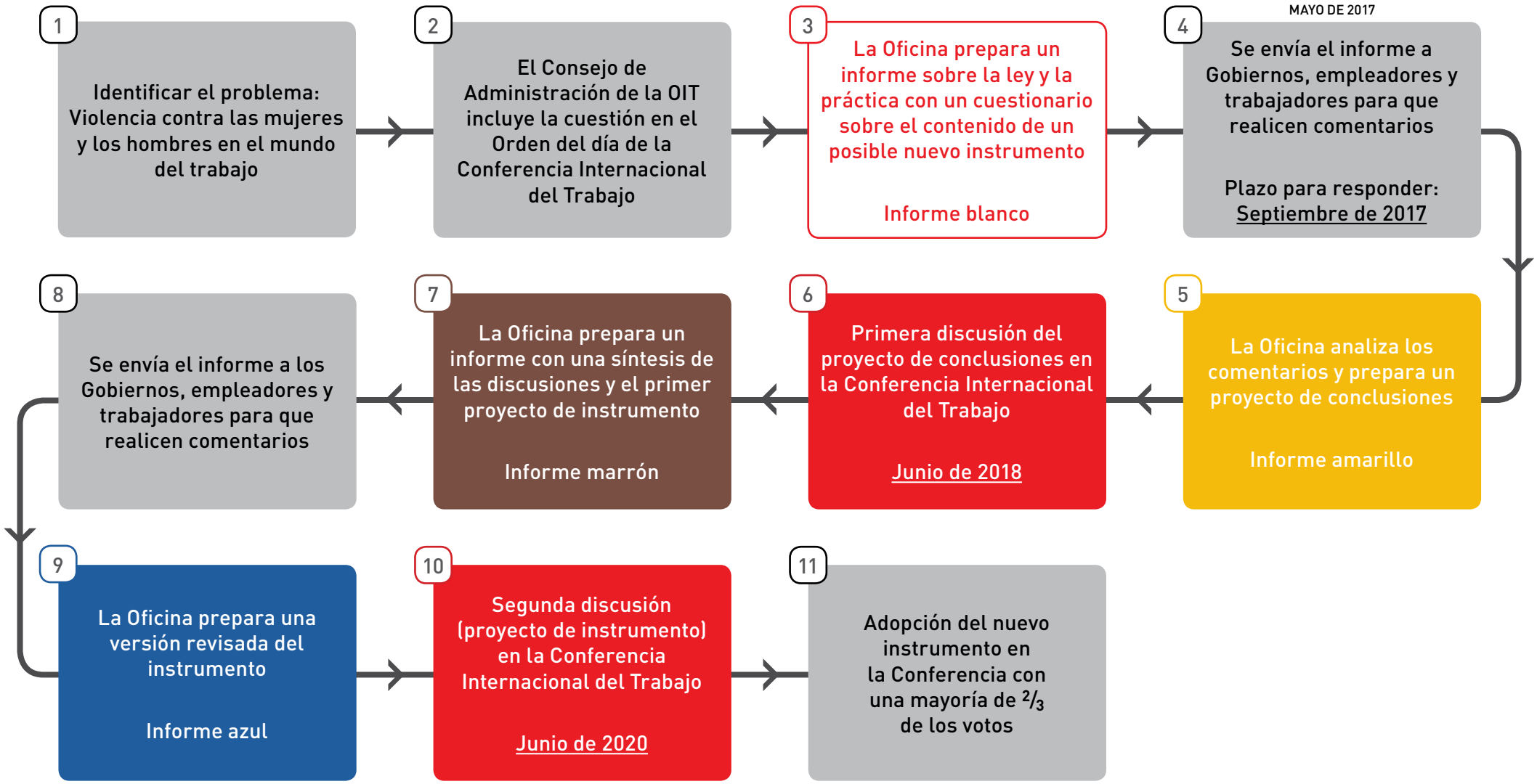
## LA CAMPAÑA DE LA CSI ASPIRA A

1. reunir apoyo crítico para la adopción de un Convenio de la OIT, acompañado de una Recomendación sobre la 'La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo', centrándose especialmente en la dimensión de género de la violencia; y

2. movilizar y reforzar la acción sindical para erradicar la violencia de género del mundo del trabajo.

Los sindicatos han venido presionando desde hace años para la adopción de un Convenio de la OIT sobre violencia de género. A finales de 2015, la OIT anunció el inicio de un proceso de establecimiento de normas en relación con la "violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo". La primera discusión tendrá lugar durante la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018. En preparación para la discusión, la OIT organizó una Reunión de expertos de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

# 2. PROCESO DE ESTABLECIMIENTO DE NORMAS DE LA OIT EXPLICADO



# 3. ¿QUÉ OCURRE AHORA?

En mayo de 2017, la OIT envió un cuestionario a los Gobiernos, las centrales sindicales nacionales y las organizaciones de empleadores, solicitando sus comentarios respecto al contenido de los posibles nuevos instrumentos que se discutirán durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018. El cuestionario podrá remitirse debidamente completado hasta el 22 de septiembre de 2017.

**El cuestionario incluye preguntas relativas a:**

» la forma que debería adoptar el/los posible(s) instrumento(s);
» el ámbito del/de los nuevo(s) instrumento(s), es decir su cobertura;
» si el/los instrumento(s) deberían abordar específicamente la dimensión de género de la violencia en el mundo del trabajo;
» qué tan amplia debería ser la definición del mundo del trabajo.

Gobiernos y empleadores prepararán sus respuestas al cuestionario (a partir de mayo de 2017).

Los sindicatos deben igualmente preparar y enviar sus respuestas al cuestionario. La CSI elaborará una guía para sus afiliadas, incluyendo sugerencias sobre cómo responder al cuestionario.

## LO QUE QUEREMOS

Un Convenio de la OIT exhaustivo, complementado por una Recomendación, prestando especial atención a prevenir, combatir y remediar la violencia de género en el mundo del trabajo.

## DEBEMOS ACTUAR YA

**Dentro de su sindicato**

» Designar a una persona responsable de coordinar la respuesta de su sindicato.
» Pedir una copia del cuestionario y las sugerencias de respuestas de la CSI, enviando un e-mail a: equality@ituc-csi.org.
» Asegúrense de remitir la respuesta de su sindicato al cuestionario antes de cumplirse el plazo, ¡le fecha límite es el 22 de septiembre de 2017!
» Resulta esencial que se reciban respuestas al cuestionario del mayor número posible de centrales sindicales. ¡Si queremos conseguir un Convenio de la OIT, debemos actuar juntos!

**Con su Gobierno**

» Averiguar qué departamento/ministerio/persona será responsable de coordinar la respuesta de su Gobierno al cuestionario.
» Concertar una reunión con representantes del Gobierno a fin de discutir cómo tienen intención de responder.
» Explicar a su Gobierno por qué es importante apoyar un Convenio de la OIT complementado por una Recomendación, que se centre en la violencia de género:

  » Utilicen las sugerencias presentadas en la sección 7 de este manual.
  » Presenten su propia experiencia sindical a la hora de tratar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la manera en que una norma internacional vinculante podría ayudar en esa tarea.
  » Visitar la página de la CSI sobre VdG para ver la manera en que los sindicatos y sus aliados desarrollan campañas conjuntamente.
  » Leer el informe de la comisión de expertos tripartita de la OIT. Incluye valiosos argumentos que justifican la necesidad de contar con un instrumento internacional y lo que dicho instrumento podría cubrir.

**Con los empleadores**

- Averiguar (a través de su empleador o contactándola directamente) si la federación nacional de empleadores de su país apoya un Convenio de la OIT complementado por una Recomendación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Utilizar el folleto de la CSI para explicar por qué redunda en interés de la patronal apoyar dicho instrumento.
- Si los empleadores están a favor, dar publicidad a ese hecho.
- Si la federación nacional de empleadores apoya la adopción de un Convenio, pídanle que comuniquen su apoyo a la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

## POR FAVOR, COMPARTAN CON NOSOTROS SU MATERIAL, HERRAMIENTAS Y SUGERENCIAS:

http://polls.ituc-csi.org/index.php/219916?lang=en
o escribiendo a: equality@ituc-csi.org

RECUADRO 3

**Unos instrumentos de la OIT exhaustivos cubrirían, por ejemplo:**

- Una amplia definición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en sus múltiples y diversas formas, que abarcan el maltrato físico, incluyendo agresiones, palizas, tentativa de homicidio y homicidio; violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales; agresión verbal y sexista; hostigamiento; maltrato psicológico e intimidación; acoso sexual; amenazas de violencia y acecho;
- Especial atención a la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo;
- Disposiciones para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- Medidas de protección y apoyo a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, sin discriminación alguna por motivos de raza, origen étnico, lengua, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, fortuna, estado civil, orientación sexual, estado en relación con el VIH/SIDA, condición de migrante o refugiado, edad o discapacidad, o lugar de trabajo;
- Descripción de los grupos que corren más riesgos de sufrir violencia y acoso en el mundo del trabajo, como las mujeres, trabajadores/as LGBTI, indígenas y migrantes, trabajadores/as que viven con el VIH/SIDA y que sufren discapacidades, personas atrapadas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil;
- Medidas para hacer frente a las repercusiones de la violencia doméstica sobre el lugar de trabajo;
- Una amplia definición de lo que se considera “mundo del trabajo”;
- La aportación de diversos derechos de empleo y seguridad social a las personas denunciantes, incluyendo la posibilidad de reducir o reorganizar la jornada laboral; y
- Disposiciones específicas para el tratamiento apropiado y confidencial de las quejas relativas a actos de violencia y acoso, incluyendo protección frente a posibles represalias o penalizaciones.

# 4. LA CAMPAÑA RESUMIDA: CALENDARIO Y ACCIONES

## 2017

| CALENDARIO | ACCIÓN SINDICAL |
|---|---|
| **12 de mayo - informe 'blanco'**<br><br>» La OIT envía a Gobiernos, empleadores y sindicatos el Informe sobre 'legislación y práctica' y el cuestionario en relación con el contenido de nuevo(s) instrumento(s) sobre "Violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo". Incluye un análisis legal de la legislación y la práctica en 80 países. | **Presionar a los Gobiernos para que respondan al cuestionario de la OIT**<br><br>En esta guía se incluyen consejos sobre cómo contactar y presionar a su Gobierno, así como una carta modelo solicitando una reunión con representantes del Gobierno.<br><br>**Los sindicatos prepararán una respuesta al cuestionario**<br><br>En junio de 2017, la CSI enviará a los sindicatos una guía para ayudar a los sindicatos a responder al cuestionario |
| **22 de septiembre**<br><br>Plazo límite para responder al cuestionario de la OIT | |

## 2018

| CALENDARIO | ACCIÓN SINDICAL |
|---|---|
| **Enero – Marzo**<br><br>» La OIT enviará el informe 'amarillo' basado en las respuestas recibidas. Incluirá el 'proyecto de conclusiones' para la discusión – es decir, el marco del instrumento de la OIT, e indicaciones sobre las principales cuestiones que deberán ser consideradas durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).<br><br>**Junio**<br><br>» Primeras discusiones durante la CIT en una comisión integrada por Gobiernos, empleadores y trabajadores | **Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y representaciones, y se prepararán para la primera discusión en la CIT** |
| **Después de junio**<br><br>La OIT preparará el informe 'marrón' con un resumen de las discusiones y el proyecto de instrumento(s) –esperemos que un Convenio y una Recomendación– que será enviado a Gobiernos, sindicatos y empleadores para que remitan sus posibles enmiendas y/o comentarios. | |

## 2019

| CALENDARIO | ACCIÓN SINDICAL |
|---|---|
| **Nota: Durante la CIT de 2019 se celebrará el centenario de la OIT. No habrá por tanto una comisión sobre un punto normativo.** | **Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y representaciones** |

## 2020

| CALENDARIO | ACCIÓN SINDICAL |
|---|---|
| **Enero - Marzo (fechas exactas por confirmar)**<br><br>» La OIT enviará a los Gobiernos el informe 'azul' final con el texto del proyecto de instrumento(s).<br><br>**Junio de 2020**<br><br>» Segunda discusión del proyecto de instrumento(s) en la CIT. Se requiere una mayoría de 2/3 de los votos para que la Conferencia adopte el instrumento. | **Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y representaciones, y se prepararán para la segunda discusión en la CIT** |

**Tras la adopción de instrumento(s) por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo**

Si conseguimos que se adopte un Convenio, los sindicatos deberán hacer campaña para reclamar su ratificación.[1]

1 Para hacerse una idea de lo que puede conseguirse gracias a unas campañas globales y nacionales de presión y representaciones en relación con la ratificación de un Convenio, echar un vistazo a la publicación CSI-FITH-OIT 'Trabajadores y trabajadoras del hogar - Unidos' donde se describen las actividades organizadas en todo el mundo para la ratificación del Convenio No. 189 de la OIT, reformas en la legislación y organización de los trabajadores/as del hogar.

# 5. CÓMO CONTACTAR Y PRESIONAR A SU GOBIERNO

**Resulta crucial que los sindicatos presionen a sus Gobiernos apoyando la adopción de un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo.**

## A CONTINUACIÓN DETALLAMOS DIVERSAS ACCIONES QUE PODRÍAN EMPRENDERSE

1. 1. Remitir una carta y solicitar una reunión con los ministros/as que se ocupen de cuestiones de la mujer/igualdad/derechos humanos y laborales, para discutir sobre la norma de la OIT y por qué es importante que el Gobierno responda al cuestionario y dé su apoyo a un Convenio de la OIT. Véase el modelo de carta que pueden enviar a su Gobierno.

2. 2. Contactar a políticos locales afines a los sindicatos y/o que promuevan cuestiones relativas a la mujer, y hablar con ellos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Pedirles que presionen dentro de su partido en apoyo a un Convenio de la OIT complementado por una Recomendación.

3. Alentar a los miembros del sindicato a escribir a políticos locales utilizando una carta modelo pidiéndoles que apoyen la adopción de un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

4. Remitir a los miembros del Gobierno datos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, prestando especial atención a la violencia de género.

5. Cuando se reúnan con representantes de su Gobierno o políticos locales, incluir en su delegación a mujeres que hayan experimentado violencia de género en el trabajo.

6. Alentar a parlamentarios afines y al Gobierno a plantear una cuestión en el Parlamento en relación con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, prestando especial atención a la dimensión de género de dicha violencia.

7. Alentar a los miembros del sindicato a llamar a programas de radio y plantear preguntas públicamente a políticos locales que no se muestren partidarios o no hayan manifestado su apoyo a un instrumento de la OIT sobre el tema.

8. Formar alianzas con organizaciones de la sociedad civil que traten sobre la violencia de género para presionar conjuntamente al Gobierno.

# 6. CARTA MODELO PARA REMITIR A SU GOBIERNO

DESCARGAR LA CARTA MODELO EN FORMATO WORD

**[Fecha]**

**[Ministro/a de Trabajo/Asuntos de la Mujer]**
**[Dirección]**

Excmo. Sr. Ministro / Excma. Sra. Ministra:

Por medio de la presente me dirijo a usted en nombre de **[nombre de su sindicato]** para expresar nuestro apoyo a la adopción por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de un Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. **[Nombre de su sindicato]** insta al Gobierno de **[nombre del país]** a apoyar la adopción de dicho nuevo Convenio de la OIT, al completar el cuestionario remitido por la OIT a los Gobiernos.

Se necesita un instrumento legal internacional que trate específicamente sobre la violencia y el acoso, incluyendo la violencia de género (VdG), en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta que por el momento no existe tal instrumento. Aunque algunos instrumentos de la OIT existentes hacen referencia a la violencia y/o al acoso, no definen lo que se entiende por violencia o acoso, no aportan una orientación sobre cómo hacer frente a sus distintas formas, ni cubren a todos los trabajadores y trabajadoras.

En todo el mundo, dos terceras partes de las mujeres que han sido víctimas de violencia tienen un trabajo. Ello implica que la vía para escapar de la violencia probablemente afectará su entorno laboral. Tienen que planificar, encontrar alojamiento, buscar asistencia policial, asistir a audiencias en los tribunales, organizar terapia y atención médica para sus hijos – todo ello intentando al mismo tiempo continuar con su trabajo. La falta de independencia económica puede también hacer que las mujeres queden atrapadas en relaciones violentas.

Consideramos que **[nombre del país]** puede desempeñar un papel importante en el establecimiento de una nueva norma de la OIT relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Completando el cuestionario de la OIT y apoyando una nueva norma de la OIT en forma de un Convenio complementado por una Recomendación, el Gobierno estará enviando un mensaje de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso, además de contribuir al logro de los objetivos 5 y 8 de la Agenda 2030 de la ONU sobre desarrollo sostenible - sobre igualdad de género y trabajo decente, respectivamente.

Quedamos a su entera disposición para concertar una reunión, a su conveniencia, a fin de discutir el tema en mayor detalle.

En espera de sus noticias, le saluda atentamente,

# 7. ARGUMENTOS CLAVE QUE PUEDEN UTILIZAR AL DIRIGIRSE A REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y/O MIEMBROS DEL SINDICATO

## 01. La violencia de género incluye el acoso sexual, aunque no exclusivamente. Debe ser abordado a nivel internacional para garantizar unas normas mínimas *para todos y todas*.

- Es importante que la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo incluya tanto el acoso físico como el psicológico y preste especial atención a la violencia de género.
- Unas relaciones de poder desiguales, así como actitudes y comportamientos discriminatorios, constituyen a menudo la raíz del problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Mujeres, grupos racializados, trabajadores/as indígenas, migrantes, LGBTI y jóvenes generalmente corren un riesgo mayor.
- La violencia de género incluye la violencia perpetrada contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. También aquella violencia dirigida a todos aquellos que no se conforman a los estereotipos de género dominantes o que no cumplen con roles de género socialmente aceptados.
- Ejemplos de violencia y acoso, generalmente con un componente de género, incluyen intimidación y acoso, maltrato psicológico y amenazas de violencia, acecho, coerción, abuso económico y financiero, gestos groseros y menosprecio.
- Los trabajadores con empleos mal pagados, precarios, informales y no organizados corren un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso en el mundo del trabajo. Las mujeres están sobre-representadas en este tipo de empleos [2].
- Abordar la violencia y el acoso por medio de una norma internacional resulta clave para alcanzar los objetivos de trabajo decente para todos (ODS 8), y de derechos de la mujer e igualdad en el lugar de trabajo (ODS 5) [3].
- La repercusión económica de la violencia y el acoso se cifra en millones de dólares. Crear un mecanismo para ayudar a identificar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contribuiría a reducir las consecuencias económicas.

## 02. El mundo del trabajo es un entorno importante para hacer frente a la violencia y el acoso – especialmente la violencia de género.

**El término "mundo del trabajo" debería hacer referencia a todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo:**

- el lugar de trabajo físico (incluso el hogar si es donde se realiza el trabajo);
- el trayecto hacia y desde el trabajo;
- los eventos sociales y de formación;
- la tecnología que conecta a los distintos actores del mundo del trabajo;
- el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

2 Véase por ej. el informe del Relator Especial de la ONU sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación en el lugar de trabajo: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_S.pdf
3 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/la-agenda-de-desarrollo-sostenible/

## 03. Únicamente un Convenio y una Recomendación de la OIT abordarían de forma adecuada la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

- Un Convenio de la OIT reforzaría la noción de que la violencia y el acoso, incluyendo la violencia de género, no forman parte del trabajo y no resultan aceptables en ninguna circunstancia.
- Establecería un enfoque internacional coherente para hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Apenas unos pocos países aportan una amplia protección frente a actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Aunque algunos instrumentos de la OIT existentes hacen referencia a la violencia y/o al acoso, no definen lo que se entiende por violencia o acoso, no aportan una orientación sobre cómo hacer frente a sus distintas formas, ni cubren a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Un Convenio de la OIT puede incluir las medidas preventivas en el lugar de trabajo para reducir la violencia y el acoso, incluyendo la VdG.
- Un Convenio de la OIT ayudaría a mejorar la salud y seguridad en el trabajo, así como las relaciones laborales.
- Una Recomendación que acompañe a un Convenio aportaría una valiosa orientación sobre la implementación del Convenio.

# 8. SUGERENCIAS PARA SU CAMPAÑA

**Los sindicatos deberán trabajar juntos, a nivel local, nacional, regional y global, para garantizar la adopción de nuevo(s) instrumento(s) sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, prestando especial atención a la violencia de género.**

A CONTINUACIÓN FIGURAN ALGUNAS SUGERENCIAS Y CONSEJOS QUE PUEDEN SEGUIR LOS SINDICATOS PARA AYUDARLES A DEFENDER ESTAS NUEVAS NORMAS DE LA OIT.

- Correr la voz. Organizar reuniones y eventos sindicales para informar y concienciar a los miembros, activistas, organizadores, miembros de los equipos de negociación colectiva, expertos y responsables de género, migración, juventud, y quienes toman decisiones en su sindicato, respecto a las discusiones en la OIT sobre las nuevas normas.
- Planificar almuerzos/reuniones/desayunos dentro o cerca de los lugares de trabajo para tratar sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, prestando especial atención a la violencia de género y acordar estrategias para eliminar el problema en su lugar de trabajo.
- Llevar a cabo una encuesta entre los miembros del sindicato, para evaluar la naturaleza y la extensión de la VdG en su centro de trabajo.
- Recopilar y compartir historias de sus miembros en relación con la VdG, de forma anónima si fuese necesario. Esto ayudaría a demostrar por qué se necesita urgentemente un Convenio de la OIT.
- Crear una petición en línea pidiendo a su Gobierno que apoye un Convenio y una Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Pedir a líderes sindicales que intervengan en eventos sindicales clave y en los medios de comunicación resaltando la importancia de erradicar la VdG en el mundo del trabajo y apoyando un Convenio de la OIT.
- Planear eventos públicos, declaraciones públicas de políticos, empleadores y líderes sindicales.
- Movilizar a los activistas y miembros de los sindicatos a emprender acciones solicitando el apoyo del Gobierno a un Convenio y una Recomendación de la OIT, en torno a los siguientes días internacionales de acción:

| | |
|---|---|
| 7 de octubre de 2017 | **Jornada Mundial por el Trabajo Decente** |
| 25 de noviembre de 2017 | **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU** |
| 25 de noviembre - 10 de diciembre de 2017 | **16 días de activismo contra la violencia de género** |
| 8 de marzo de 2018 | **Día Internacional de la Mujer** |

- Crear una plataforma en línea las redes sociales o una red e-mail para publicar y distribuir novedades y material de campaña.
- Organizar una sesión fotográfica con miembros del sindicato, activistas, líderes y aliados mostrando su apoyo a un Convenio de la OIT, y publicar las fotos en las redes sociales.

# 9. ESTABLECER ALIANZAS ENTRE DISTINTOS MOVIMIENTOS CON VISTAS A ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL MUNDO DEL TRABAJO

Intentar reunir apoyos para un Convenio y una Recomendación de la OIT supone una gran oportunidad para llamar la atención sobre la violencia de género, exponer sus terribles consecuencias, empoderar colectivamente a las trabajadoras y poner fin a la tolerancia de la violencia de género en el mundo del trabajo. Trabajando juntos, sindicatos, movimientos feministas, organizaciones de LGBTI, organizaciones de apoyo a los trabajadores, asociaciones de migrantes, defensores de los derechos humanos y otros aliados de la sociedad civil, pueden representar una fuerza muy poderosa contra la violencia de género en el mundo del trabajo.

- Invitar a organizaciones feministas y otros aliados de la sociedad civil a una sesión informativa: discutir sobre el papel de cada uno a la hora de organizar y reforzar la campaña y establecer una alianza nacional de campaña.
- "Ahondar" en las causas sistémicas y estructurales de la violencia de género.
- Preparar acciones colectivas como una marcha hasta el Parlamento, una audiencia de trabajadores/as sobre el impacto de la violencia de género en el mundo del trabajo, un debate público, un evento artístico/cultural (por ej. teatros callejeros, murales con mensajes y poemas).
- Mensajes comunes en las redes sociales para sensibilizar y llegar a una amplia audiencia.

# 10. RECURSOS

## CSI

- Página web: http://polls.ituc-csi.org/index.php/219916
- Compartan aquí sus informes, eventos, novedades y materiales: http://polls.ituc-csi.org/index.php/219916 or write to equality@ituc-csi.org
- Facebook: https://www.facebook.com/STOP-Gender-based-violence-in-the-world-of-work-support-an-ILO-Convention-1327970813888443/
- La CSI pide una norma de la OIT sobre la violencia de género en el trabajo: http://www.ituc-csi.org/los-sindicatos-solicitan-una-norma
- Ver el informe de la CSI elaborado en 2009 – Parte II: ¿Quién corre con los gastos? La violencia doméstica y en el lugar de trabajo cuesta a la economía millones de dólares en cuidados médicos, causas legales, pérdidas de salario, y prestaciones por enfermedad. http://www.ituc-csi.org/informe-de-la-csi-des-igualdad-de
- Equal Times - artículos:
  - La OIT más cerca de un convenio contra la violencia en el lugar de trabajo: https://www.equaltimes.org/la-oit-mas-cerca-de-un-convenio#.WRWcgGiGNPY y https://www.equaltimes.org/se-posicionara-la-oit-contra-la#.WRWcnmiGNPY
  - Violencia contra la mujer, la respuesta mundial: https://www.equaltimes.org/violencia-contra-la-mujer-la - otro: https://www.equaltimes.org/convenio-de-estambul-herramienta-y

## PÁGINAS WEB DE CAMPAÑAS DE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

- IE: https://www.ei-ie.org/spa/detail/3853/con-ocasion-del-d%C3%ADa-internacional
- ICM: https://odoo.bwint.org/cms/prioridades-10/derechos-34/equidad-de-genero-44/agreements-and-studies-46
- FIP: http://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/es
- ITF: http://www.itfglobal.org/es/campaigns-solidarity/campaigns/end-violence-against-women-un-day-2016/
- y el kit pasar a la acción: http://admin.itfglobal.org/media/1628523/unday_sp_takeactiontoolkit_v2_final.pdf
- ISP: http://www.world-psi.org/es/issue/eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer
- UNI: http://es.breakingthecircle.org/
- IndustriALL y UITA: Compromiso internacional con Unilever para impedir acoso sexual en el lugar de trabajo: http://www.industriall-union.org/es/se-debe-terminar-con-la-violencia-contra-la-mujer-en-el-lugar-de-trabajo
- Confederación Europea de Sindicatos (CES) - Poner fin a la violencia contra la mujer en el trabajo y en el hogar: http://www.ituc-csi.org/eliminating-violence-against-women-18137

## OIT

- Página web de la OIT: http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_520355/lang--es/index.htm
- Informe V(1) de la OIT y cuestionario: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_554100/lang--es/index.htm
- Reunión de expertos de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo:
  - Informe final: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546305/lang--es/index.htm
  - Documento de base: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf
- Informe de la OIT-ACTRAV: Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectiva y acción sindical http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm

## OTROS RECURSOS

- Los objetivos del Programa de Trabajo Decente de la OIT http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm
- La Agenda 2030 (Objetivos de Desarrollo Sostenible), que aspira a lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, así como la reducción de las desigualdades (Meta 8.5, Objetivo 10) y "eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación" (Meta 5.2) http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality
- 61º período de sesiones de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (UNCSW):
  - Las conclusiones convenidas del 61º período de sesiones de la CCJSM (2017): "Promulgar o fortalecer y aplicar leyes y políticas para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres de todas las edades en el mundo del trabajo, en las esferas pública y privada, y proporcionar mecanismos de reparación eficaces en caso de incumplimiento; garantizar la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo; hacer frente a las múltiples consecuencias de la violencia y el acoso, habida cuenta de que la violencia contra las mujeres y las niñas constituye un obstáculo para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento económico de la mujer; promover actividades de concienciación, en particular mediante la divulgación de los costos económicos y sociales que tiene ese tipo de violencia; y elaborar medidas para promover la reincorporación de las víctimas y las supervivientes de la violencia en el mercado de trabajo" – (g) http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/L.5
  - Las conclusiones convenidas del 57º período de sesiones de la CCJSM (2013) instan a los Gobiernos a: "Adoptar medidas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean entornos libres de discriminación y explotación, violencia y acoso sexual e intimidación, y combatan la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas, según proceda, a través de medidas como la realización de reformas y el establecimiento de marcos reguladores y de supervisión, convenios colectivos, códigos de conducta, en particular medidas, protocolos y procedimientos disciplinarios apropiados, la remisión de los casos de violencia a los servicios de salud para su tratamiento y a la policía para su investigación; así como a través de actividades de sensibilización y creación de capacidad, en colaboración con los empleadores, los sindicatos y los trabajadores, incluidos la prestación de servicios y el ofrecimiento de condiciones flexibles en el trabajo para las víctimas y supervivientes" – (yy) http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/57/csw57-agreedconclusions-a4-es.pdf?vs=1948
- El segundo informe del Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de la ONU recomienda explícitamente que se promuevan normas internacionales del trabajo sobre violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: http://www.womenseconomicempowerment.org/reports/