

KIT DE CAMPAÑA

VERSIÓN ACTUALIZADA - ABRIL DE 2018



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 en el mundo del trabajo;
- » Desarrollar acciones clave en campañas para un Convenio de la OIT; y
- » Establecer una amplia alianza entre distintos movimientos, con vistas a erradicar la violencia de género del mundo del trabajo

Para más información sobre la campaña y últimas actualizaciones:

- Visiten la [página de la CSI sobre la campaña](#) y la [página Facebook](#) – vean nuestros **23 días de acción en 2018**.
- Suscríbanse a nuestra [lista de correo](#) (en la [página web de la campaña](#) o contactándonos).
- Comuníquennos las últimas noticias de campaña: historias, material, eventos y fotos.
- Dirección de contacto para compartir información y suscribirse a la lista de correo: equality@ituc-csi.org.

APOYEN UN CONVENIO DE LA OIT

ALTO 

A LA VIOLENCIA DE
GÉNERO EN EL
TRABAJO!

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.



¡Las mujeres sindicalistas de todo el mundo hacen campaña por un Convenio de la OIT para poner fin a la violencia basada en el género en el mundo del trabajo!

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, 35 por ciento de las mujeres mayores de 15 años –818 millones de mujeres en todo el mundo– 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 psicológico 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, lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) y cualquier otro individuo que no se ajuste a las percepciones de género dominantes.

Sin embargo, sigue sin haber ninguna ley a nivel internacional que sienta 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)¹ 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 acompañando de una Recomendación**.

¹ Única agencia tripartita de la ONU, que agrupa a Gobiernos, empleadores y sindicatos con objeto de elaborar normas, desarrollar políticas y establecer programas para promover el trabajo decente para todos los hombres y todas las mujeres.

LO QUE QUIEREN LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS:

RECUADRO 2

UNOS INSTRUMENTOS DE LA OIT EXHAUSTIVOS QUE CUBRAN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- » 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 abusos y agresiones físicas; violencia sexual, incluyendo violación y agresiones 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, identidad de género, orientación sexual, estado en relación con el VIH/SIDA, condición de migrante o refugiado, edad o discapacidad, o lugar de trabajo –tanto en la economía formal como en la informal–;
- » Descripción de los trabajadores/as afectados de manera desproporcionada por violencia y acoso en el mundo del trabajo, como las mujeres, trabajadores/as LGBTI, indígenas, migrantes y racializados/as, trabajadores/as que viven con el VIH/SIDA y que sufren discapacidades, y personas atrapadas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil;
- » Inclusión de los solicitantes de empleo, voluntarios, trabajadores/as despedidos y suspendidos, interinos y aprendices;
- » Medidas para hacer frente a las repercusiones de la violencia doméstica en el mundo del trabajo;
- » Una amplia definición de lo que se considera “mundo del trabajo”, que incluiría, por ejemplo, espacios públicos y privados donde haya un centro de trabajo, el trayecto hacia y desde el trabajo, y todo tipo de viajes, formación y eventos sociales relacionados con el 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.



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 en la legislación y en la práctica nacionales, 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 a ningún Convenio).

Un Convenio acompañado de una Recomendación constituiría la forma más sólida de instrumento internacional.

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.

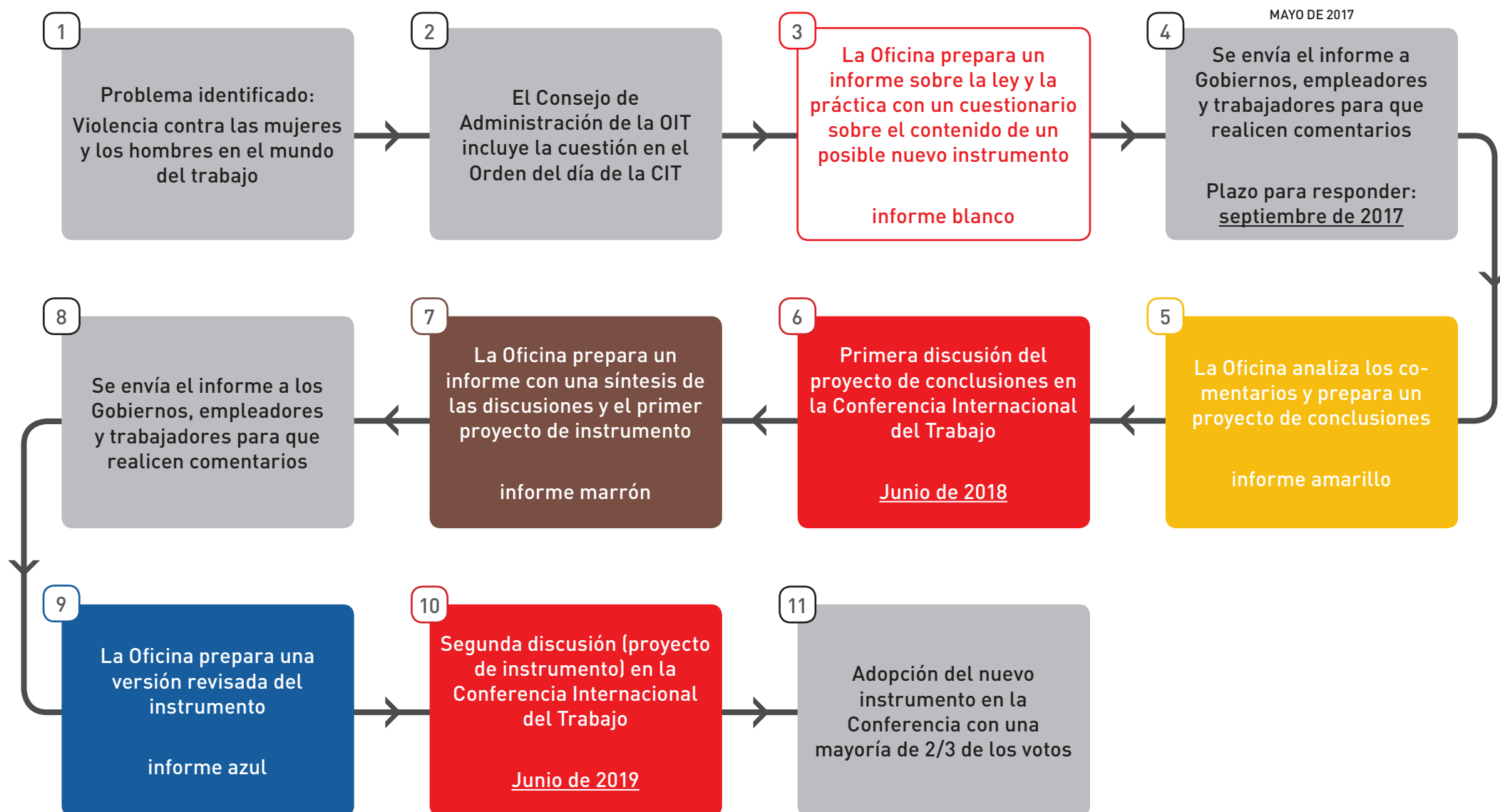
Una vez adoptada una norma, en virtud de la Constitución de la OIT se requiere de sus Estados Miembros que la sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los Convenios, se trata de considerar su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, 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 CONSEGUIR LO SIGUIENTE:

1. reunir apoyo crítico para la adopción de un **Convenio de la OIT, acompañado de una Recomendación** sobre la violencia y el acoso 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 marzo de 2018 la OIT publicó el [informe amarillo](#) (ver el proceso de establecimiento de normas de la OIT explicado). El informe amarillo servirá de base para la **primera discusión durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2018**. Incluye un resumen y el análisis de las respuestas recibidas al [cuestionario de la OIT](#) enviado a los Gobiernos en 2017², así como los proyectos de instrumentos, que se presentan bajo las **Conclusiones propuestas**, preparadas en base a las respuestas al cuestionario.

Las conclusiones propuestas incluyen los proyectos de Convenio y Recomendación (ver [el Recuadro 3](#), capítulo 1). Pero es necesario aún convencer a los Gobiernos –y empleadores– de que la CIT debería negociar y adoptar un Convenio y una Recomendación. Algunos Gobiernos –y muchos empleadores– siguen pensando que una Recomendación sería suficiente

El reto para los mandantes de la OIT es aprovechar el momento. No podemos simplemente “recomendar” o asesorar a los Gobiernos, empleadores y sindicatos que actúen para acabar con la violencia de género. Para abordar este problema con la seriedad y la urgencia necesarias para romper el ciclo de la violencia y el silencio, necesitamos el Estado de derecho. En términos de la OIT esto significa un Convenio sólido, respaldado por una Recomendación.

La 107ª reunión de la Conferencia de la OIT se desarrollará entre el 28 de mayo y el 8 de junio en Ginebra ([ver información preliminar](#)).

DEBEMOS ACTUAR YA

Dentro de su sindicato

- » Continuar con sus actividades de campaña a favor de un Convenio de la OIT, suplementado por una Recomendación.
- » Familiarizarse con el [informe amarillo](#).
- » Incluir expertos/as sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en las delegaciones sindicales que asistirán a la CIT en junio de 2018.
- » Mantenerse informados visitando la [página de campaña de la CSI](#).
- » Suscribirse a la campaña y compartir información sobre su trabajo de campaña y presiones, enviando un mensaje por e-mail a equality@ituc-csi.org, o publicándola en la [página Facebook](#) de la campaña.
- » Celebrar sesiones con sus miembros sobre los esfuerzos en la OIT para conseguir instrumentos internacionales del trabajo que aborden la violencia y el acoso.
- » Explicar a sus miembros cómo estos instrumentos de la OIT podrían ayudarles en su labor de organización en torno a esta cuestión.
- » Asegurarse de que su sindicato haya adoptado o esté tomando medidas para combatir la violencia y el acoso, enfocando específicamente la dimensión de género.
- » Continuar obteniendo apoyos para un Convenio de la OIT entre los miembros de su sindicato (mujeres y hombres) y en todos los sindicatos. Pedir a posibles aliados que apoyen su campaña. **¡Para conseguir el Convenio de la OIT que queremos, hay que actuar de manera conjunta!**

² En mayo de 2017, la OIT publicó un [informe con información sobre el derecho y la práctica \(informe blanco\)](#), que contiene un análisis jurídico de la ley y la práctica en 80 países, así como un cuestionario solicitando opiniones sobre el contenido de un posible nuevo instrumento.

Con su Gobierno

- » Solicitar una reunión con los representantes relevantes del Gobierno para discutir sobre su posición en relación con el/los instrumento(s) de la OIT.
- » Averiguar si su Gobierno participará en la comisión normativa durante la CIT en junio de 2018.
- » Instar a su Gobierno a que incluya expertos sobre el tema en la **delegación**³ de su país a la CIT.
- » Averiguar las opiniones de su Gobierno sobre las conclusiones propuestas en el informe amarillo, es decir:
 - o ¿está su Gobierno satisfecho en general con las conclusiones propuestas?
 - o ¿hay algún aspecto en particular de las conclusiones propuestas que su Gobierno encuentre problemático y, en caso afirmativo, cuál?
 - o ¿qué aspectos de las conclusiones propuestas apoya firmemente su Gobierno?
 - o ¿cuál será el enfoque de su Gobierno para la discusión normativa?
- » 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:
 - o Utilicen las sugerencias presentadas en la sección 7 de este manual.
 - o 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;
 - o Visitar la [página de la CSI sobre VdG](#) para ver la manera en que los sindicatos y sus aliados desarrollan campañas conjuntamente.
 - o Estar preparados/as – leer los siguientes informes:
 - ⇒ el [informe amarillo y las conclusiones propuestas](#)
 - ⇒ el [informe sobre el derecho y la práctica \(informe blanco\)](#)
 - ⇒ el [informe de la reunión 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.

³ Las delegaciones que acuden a la Conferencia Internacional del Trabajo han de ser tripartitas (esto es, compuestas por representantes del Gobierno y de las organizaciones de trabajadores y empleadores, y ser capaces de actuar con total independencia unos de otros). Como mínimo, las delegaciones incluirán dos representantes gubernamentales, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores.

Con los empleadores

- » Averiguar (por ej. 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 la violencia y el 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)⁴.

**POR FAVOR, COMPARTAN SU MATERIAL,
HERRAMIENTAS Y SUGERENCIAS
ESCRIBIENDO A:**

equality@ituc-csi.org



⁴ La OIE es la contraparte de la CSI en la OIT: <http://www.ioe-emp.org/>.

4. LA CAMPAÑA RESUMIDA: CALENDARIO Y ACCIONES

2017

PROCESO EN LA OIT	ACCIÓN SINDICAL
Mayo » La OIT envió el informe blanco , que incluye un cuestionario (ver capítulos 2 y 3), a los Gobiernos, centrales sindicales y organizaciones de empleadores, solicitando sus opiniones respecto a la forma y la cobertura de los posibles nuevos instrumentos. El informe contiene un análisis jurídico de la legislación y la práctica en 80 países.	Los sindicatos presionaron a sus respectivos Gobiernos para que respondiesen al cuestionario de la OIT y expresasen su apoyo a un Convenio de la OIT, complementado por una Recomendación . La CSI proporcionó herramientas de campaña y actualizaciones (ver páginas de recursos) y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y otros aliados tomaron parte en la campaña.
Octubre La OIT recibió respuestas al cuestionario por parte de 85 Gobiernos, 29 organizaciones de empleadores y 179 sindicatos.	

2018

PROCESO EN LA OIT	ACCIÓN SINDICAL
7 de marzo La OIT publicó el informe amarillo , basado en las respuestas recibidas al cuestionario. El informe contiene: » las conclusiones propuestas (esto es, proyectos de Convenio y Recomendación de la OIT) que servirán de base para la primera discusión durante la CIT en junio de 2018; » un resumen y análisis de las respuestas al cuestionario de la OIT.	Los sindicatos continuarán sus campañas de presión y representaciones, y se prepararán para la primera discusión en la CIT. Los sindicatos convocarán reuniones de seguimiento para abordar los resultados de la primera discusión en la CIT. Esta Guía incluye: Consejos sobre cómo contactar y presionar a su Gobierno y una carta modelo solicitando una reunión con representantes del Gobierno.
28 de mayo – 8 de junio » Primera discusión durante la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra.	Para más información sobre la campaña <ul style="list-style-type: none">• Visitar la página de la campaña y la página Facebook de la CSI.• Suscríbanse a nuestra lista de correo, y en la página web de la CSI sobre la campaña compartan sus noticias/material. equality@ituc-csi.org.• Compartan las últimas noticias sobre su campaña en Facebook o envíenlas a equality@ituc-csi.org.
Después de junio La OIT preparará el informe marrón con un resumen de la primera discusión sobre los proyectos de instrumentos. El informe se remitirá a los Gobiernos, sindicatos y empleadores pidiendo que remitan sus posibles enmiendas y comentarios.	

2019

PROCESO EN LA OIT

Enero – Marzo

- » La OIT enviará a los Gobiernos el **informe 'azul' final** con el texto del proyecto de instrumento(s).

Junio

- » **Segunda discusión de los proyectos de instrumentos en la Conferencia Internacional del Trabajo .**
Se requiere una mayoría de 2/3 de los votos para que la Conferencia adopte el/los instrumento(s).

Nota: La CIT celebrará el centenario de la OIT.

ACCIÓN SINDICAL

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) DE LA OIT DURANTE LA CIT:

Si conseguimos que se adopte un Convenio complementado por una Recomendación, los sindicatos deberán hacer campaña para reclamar su ratificación⁵



⁵ 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 en el mundo del trabajo.

A CONTINUACIÓN, DETALLAMOS DIVERSAS ACCIONES QUE PODRÍAN EMPRENDERSE

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 apoye un Convenio complementado por una Recomendación. Véase el [modelo de carta](#) que pueden enviar a su Gobierno.
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. que incluye las demandas sindicales clave (véase [recuadro 2](#)).
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 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. Véase la [Ficha de datos de la CSI](#) que incluye estadísticas de otros países en su región así como testimonios de trabajadores/as.
5. Al reunirse con representante(s) locales o gubernamentales, incluir en su delegación a trabajadores especialmente afectados por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (mujeres, trabajadores/as racializados, LGBTI, migrantes, discapacitados/as, jóvenes, de la economía informal, en empleos precarios/temporales).
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. Pedirles que realicen una declaración pública en apoyo a un Convenio de la OIT complementado por una Recomendación.
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 instrumentos 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 o alianza de sindicatos y/o organizaciones de la sociedad civil]** insta(n) al Gobierno de **[nombre del país]** a apoyar la adopción de un nuevo Convenio de la OIT sobre violencia y acoso, durante la Conferencia de la OIT en junio de 2018.

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. La tormenta desatada en las redes sociales a través de los hashtags #MeToo, #YoTambien, #TimesUp, #BalanceTonPorc, #QuellaVoltaChe, entre otros, así como la cobertura en la prensa tradicional de casos de acoso y violencia sexual en el mundo del trabajo, vienen a demostrar la urgente necesidad de contar con este tipo de instrumentos.

En todo el mundo, dos terceras partes de las mujeres que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja están trabajando. 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 unas nuevas normas de la OIT en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Apoyando la elaboración de 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 fin de discutir el tema en mayor detalle, cuando le resulte más conveniente.

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, personas racializadas, 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 incluye 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, acoso, 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 empleos⁶.
- » 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)⁷.
- » La repercusión económica de la violencia y el acoso se cifra en millones de dólares. La creación de un mecanismo para ayudar a identificar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contribuiría a reducir las repercusiones económicas sobre los trabajadores/as y sus familias, las empresas y el erario público.

02. El mundo del trabajo es un entorno importante donde combatir 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 los siguientes:

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

⁶ Véase por ejemplo 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

⁷ 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 forma parte del trabajo y no resulta aceptable 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.
- » El mundo del trabajo es un importante punto de intervención para abordar la violencia y el acoso.



8. SUGERENCIAS PARA SU CAMPAÑA

Los sindicatos deberán trabajar juntos, a nivel local, nacional, regional y global, para garantizar la adopción de nuevos instrumentos 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 y 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 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.
- » **Planificar eventos y declaraciones públicas de apoyo** por parte 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, especialmente en torno a los siguientes **días internacionales de acción**:

1 de mayo de 2018	Primero de Mayo/Día del Trabajo
7 de octubre de 2018	Jornada Mundial por el Trabajo Decente
25 de noviembre de 2018	Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer de la ONU
25 de noviembre - 10 de diciembre de 2018	16 días de activismo contra la violencia de género

Para obtener información actualizada, visitar la [página de la campaña](#) y la [página Facebook](#), o ponerse en contacto con equality@ituc-csi.org.

- » Crear una plataforma en las redes sociales o una red por 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.
- » Organizar **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).
- » Desarrollar **mensajes comunes** para las redes sociales, con objeto de sensibilizar y llegar a una amplia audiencia (véase la infografía sobre redes sociales en la página relativa a los [23 días de acción](#)).



10. RECURSOS

CSI

- » Página web: <https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence?lang=es>
- » 23 días de acción en 2018: <https://www.ituc-csi.org/23days?lang=es>
- » Compartan aquí sus informes, eventos, novedades y materiales:
<http://polls.ituc-csi.org/index.php/219916> o escribiendo a equality@ituc-csi.org
- » Página Facebook: <https://www.facebook.com/StopGBVatWork>
- » Informe de la CSI: (Des)igualdad de género en el mercado laboral – 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.
<https://www.ituc-csi.org/informe-de-la-csi-des-igualdad-de>
- » Artículos de *Equal Times* sobre la violencia contra la mujer:
<https://www.equaltimes.org/violence-against-women-2747?lang=es>

FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

- » Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)
<https://www.bwint.org/cms/interviews-324/making-a-difference-241/power-to-the-women-stop-gender-based-violence-971>
- » Internacional de la Educación (IE)
<https://ei-ie.org/spa/detail/15546/la-violencia-contra-las-mujeres-vuelve-a-estar-en-el-punto-de-mira-por-diversos-casos>
- » IndustriALL
<http://www.industriall-union.org/es/por-que-los-sindicatos-deben-actuar-sobre-la-violencia-y-el-acoso-contra-las-mujeres>
- » Federación Internacional de Trabajadores/as del Hogar (FITH)
<http://idwfed.org/es/campana/paremos-la-violencia-de-genero-apoyemos-la-campana-para-la-convencion-de-la-oit>
- » Federación Internacional de Periodistas (FIP)
<https://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/es>
[Documentos de la campaña](#)
- » Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
<http://www.itfglobal.org/en/campaigns-solidarity/campaigns/end-violence-against-women-un-day-2017/>
[Blog](#)
[Kit de herramientas](#)
- » Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)
<http://www.iuf.org/w/?q=es/node/6067>
[Acuerdo de UITA con Chiquita](#)
[Acuerdo de UITA e IndustriALL con Unilever](#)
[Acuerdo de UITA con Sodexo](#)
- » Internacional de Servicios Públicos (ISP)
<http://www.world-psi.org/es/issue/eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer>
- » UNI Sindicato Global
<http://en.breakingthecircle.org/>
[Kit de herramientas](#)
- » Confederación Europea de Sindicatos (CES)
https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/es_-_brochure_-_safae_et_home_1.pdf

OIT

- » Informe amarillo - Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Informe V(2): http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_619813/lang-es/index.htm
- » Informe blanco - Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Informe V(1): http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_554100/lang-es/index.htm
- » Reunión de expertos 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
- » Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectiva y acción sindical – Informe OIT/ACTRAV: http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616960/lang-es/index.htm
- » Violencia de género en las cadenas mundiales de suministro: Kit de recursos – OIT/ FWF (en inglés): <https://gbv.itcilo.org/>
- » Violencia y acoso en el lugar de trabajo – Podcast: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_603281/lang-es/index.htm

OTROS RECURSOS

- » 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) 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 y (Meta 8.5, Objetivo 10 y Meta 5.2) “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”. <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- » **Conclusiones Convenidas de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer de la ONU** (CCJSM), incluyendo:
 - » 1. 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/E/CN.6/2017/L.5>
 - » 2. 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/>