



Por un Convenio y Recomendación fuertes e inclusivos de la OIT para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en junio de 2019

Posicionamiento que sigue la publicación del "Informe azul" de la OIT (8 de marzo de 2019) y antes de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 (10-21 de junio)

Este documento establece las posiciones de CARE International y los comentarios sobre el Convenio y la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuestos para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 celebrada en junio (#Citrabajo2018), los representantes de los empleadores y de los trabajadores acordaron proceder con un convenio y una recomendación de la OIT para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. CARE ha estado haciendo campaña sobre este tema y aplaudió la decisión de los constituyentes tripartitos de en principio adoptar el primer tratado mundial para poner fin a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluida la violencia de género.

Los instrumentos propuestos se establecieron para consulta por la Oficina Internacional del Trabajo ("la Oficina") en el "Informe café"¹ de agosto de 2018 con los gobiernos a los que se les solicitó que presentaran su respuesta. CARE involucró a las partes interesadas durante este período para abogar por la adopción de una Convención fuerte y progresiva y así CARE exponer su posición sobre puntos clave.

La última versión del texto propuesto se publicó en el "Informe azul" el 28 de febrero de 2019² con un comentario de la Oficina que explica los cambios realizados el 8 de marzo de 2019³. El "Informe azul" constituye la base de las negociaciones finales de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 (# ILC2019) del 10 al 21 de junio. Esta reunión también marca el centenario de la OIT y será un evento de alto nivel.

CARE continuará presentando sus posiciones previo y durante las negociaciones en la #Citrabajo2019 para ayudar a garantizar el mejor acuerdo global y la acción nacional posible para acabar con la violencia y el acoso en los lugares de trabajo en todo el mundo.

El objetivo de este posicionamiento es informar y ayudar a los gobiernos, así como a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, mientras se preparan para las

¹ [Informe V\(1\) Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)

² [Informe V\(2B\) Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)

³ [Informe V \(2A\) Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)

negociaciones finales sobre el nuevo Convenio y la Recomendación en la #Cltrabajo2019. Las referencias en este documento son al texto contenido en el "Informe azul".

Mensajes clave

Estos son los mensajes clave particularmente para los gobiernos, así como para los empleadores y los sindicatos.

1. **Los gobiernos deben votar por un convenio y una recomendación.** En la #Cltrabajo2018, todas las partes acordaron que debería haber un convenio y una recomendación, la combinación más sólida de instrumentos de la OIT disponibles para garantizar la responsabilidad legal y brindar orientación sobre cómo se pueden implementar los compromisos legales. Los gobiernos deben mantener un enfoque firme en la finalización del texto con miras a llegar a un acuerdo sobre un tratado fuerte e inclusivo en la #Cltrabajo2019.
2. **Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos deberían seguir consultando ampliamente con los grupos de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil (CSO) en sus contextos nacionales en el período previo a la #Cltrabajo y más allá para garantizar que las opiniones y perspectivas de las mujeres se incluyan de manera significativa en los procesos nacionales y de la OIT.** Las mujeres deben desempeñar un papel clave en el proceso del Convenio de la OIT, en la incorporación a largo plazo del Convenio de la OIT en las leyes y reglamentos nacionales, y en el compromiso con las autoridades encargadas de la implementación y vigilancia del cumplimiento, así como con los empleadores. Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos deben consultar ampliamente con los grupos de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil a nivel nacional en los próximos meses y más allá para aportar su experiencia.
3. **Los gobiernos deben reconocer que los textos propuestos en el "Informe azul" brindan una base sólida para la segunda discusión en la Conferencia en 2019 y evitar la reapertura de las discusiones sobre temas sobre los cuales ya se llegó a un acuerdo.** Actualmente, los textos ya han pasado por una importante contribución, consulta y proceso, incluida una cantidad considerable de opiniones de expertos. Además, todavía hay que negociar una serie de problemas, ya que no hubo suficiente tiempo en la #Cltrabajo2018 para tratar todos los puntos (el texto entre corchetes en el "Informe café " y ahora en el "Informe de azul"). Por lo tanto, las enmiendas gubernamentales y otras enmiendas en la #Cltrabajo2019 deben centrarse únicamente en mejorar el texto en las pocas áreas donde esto podría ser posible, sin regresar a los puntos en los cuales ya se llegó a un acuerdo en la

#Cltrabajo2018 o regresar innecesariamente a lo que ya se ha explicado con la opinión de expertos.

4. **Los gobiernos deben apoyar la definición acordada de "violencia y acoso".** Los miembros de la OIT, particularmente los gobiernos y los empleadores, no deberían reabrir la discusión en torno a la definición única de violencia y acoso como "... conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas...". La palabra "conjunto" en la definición significa un reconocimiento de que un comportamiento o práctica inaceptable podría contener elementos tanto de acoso como de violencia. Es de suma importancia que se incluyan la multiplicidad y las diversas formas de violencia y acoso. La definición propuesta garantiza que esta definición esté preparada para el futuro y que tenga como propósito cubrir la gama de comportamientos que deberían prohibirse, incluidas nuevas formas de violencia y acoso a medida que el mundo del trabajo evoluciona. Una nueva cláusula, sin perjuicio de la definición (Artículo 1), aclara que "la violencia y el acoso pueden definirse en las leyes y regulaciones como un concepto único o conceptos separados" que elimina la objeción principal de algunos empleadores y gobiernos al uso propuesto de una definición única. Por lo tanto, no hay razón para volver a abrir este asunto.

5. **Los gobiernos y los empleadores deben apoyar un enfoque inclusivo sobre quién está cubierto en la Convención.** Una definición amplia de "trabajador" acordada en la #Cltrabajo2018 ha sido reemplazada en el "Informe azul" con una descripción general de quién está cubierto bajo el Ámbito de Aplicación. Ya sea que se describa explícitamente una definición de trabajador como anteriormente o, ahora, como el 'Informe azul', hay una descripción amplia e inclusiva de quién está cubierto bajo el Ámbito de Aplicación, se debe garantizar que los trabajadores con mayores necesidades de protección no queden excluidos de las disposiciones de la Convención y la Recomendación, ya sea que trabajen en la economía formal o informal, en áreas rurales o urbanas e independientemente de su estado contractual. Esto es fundamental para un enfoque de "no dejar a nadie atrás" cuando se trata de poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las normas deben estar de esta manera preparadas para el futuro y que exista la protección necesaria en el contexto de un mundo de trabajo y trabajadores que cambia rápidamente.

6. **Los gobiernos y los empleadores deben apoyar lo acordado en referencia al alcance del "mundo del trabajo".** Los miembros de la OIT, en particular los gobiernos y los empleadores, no deben reabrir las discusiones sobre el texto propuesto, ya que (el Artículo 3) proporciona un amplio alcance necesario y ejecutable del "mundo del trabajo" que reconoce que las situaciones de violencia y acoso pueden ir más allá del

lugar físico de trabajo. Esta noción integral de la naturaleza del trabajo es apropiada para los instrumentos, para ser "relevante para las realidades de los trabajadores de todos los países", como se indica en el "Informe Blanco".

7. **Los gobiernos y los parlamentos nacionales deben prepararse para la ratificación.** Faltan solo unas semanas para la #Citrabajo2019, y de ninguna manera es demasiado pronto para garantizar que se estén realizando los preparativos para una pronta ratificación. Una vez que se adopte la Convención en la #Citrabajo2019, está abierta a la ratificación de todos los Estados miembros. La mayoría de los convenios entran en vigor un año después de que dos Estados miembros lo hayan ratificado. Dado que el proceso de ratificación puede ser largo y los Estados miembros pueden tardar años en decidir ratificar o no ratificar un convenio, la atención temprana a este tema aumentará el impulso. Después de que un Estado miembro ratifica un convenio, debe garantizar que su legislación nacional cumpla con el nivel (generalmente más alto) de las disposiciones del convenio y luego implementarlo a nivel nacional. Instamos a los parlamentos nacionales a participar activamente en el proceso de la OIT este año y estar listos para desempeñar un papel de apoyo a la pronta ratificación y posterior implementación.

8. **Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben garantizar el equilibrio de género en las delegaciones que participen en la #Citrabajo2019.** La evidencia de la OIT muestra que las mujeres no están igualmente representadas en las delegaciones tripartitas nacionales a la Conferencia Internacional del Trabajo. Como resultado, las mujeres no tienen la misma voz en el proceso de desarrollo y adopción de las normas internacionales del trabajo, como la de la violencia y el acoso. Hacemos un llamado a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para asegurarnos de que vayan mucho más allá del mínimo requerido del 30% de mujeres en sus delegaciones para que la meta de paridad de género en las delegaciones en la OIT se pueda lograr lo antes posible.

Más antecedentes sobre las posiciones de CARE.

En junio de 2018, representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (#Citrabajo2018) llegaron a un acuerdo para desarrollar un nuevo convenio global, complementado por una recomendación, para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, para su adopción en la próxima CIT en 2019 (#CitrabajoC2019).

CARE aplaudió esta decisión y dio la bienvenida a gran parte del lenguaje acordado por las partes durante las negociaciones, tal como se establece en las Conclusiones de la reunión. En particular, acogimos con agrado disposiciones que:

- Reconocen específicamente la violencia y el acoso por motivos de género, incluido el acoso sexual, como parte del ámbito de acción de la Convención, al tiempo que define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como "... un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que resultan en actos físicos, psicológicos, daño sexual y económico".
- Aseguran una definición inclusiva del término "trabajador", por lo que el Convenio abarca a las personas que trabajan en todos los sectores, incluso en la economía informal, independientemente de su estado contractual. [Ese lenguaje inclusivo se encuentra ahora en el Informe azul bajo el Ámbito de Aplicación como artículo 2.]
- Define el "mundo del trabajo" de manera integral para proteger a los trabajadores en todas las situaciones relacionadas con o que surjan del trabajo, incluso en espacios privados y públicos donde estos son lugares de trabajo. [Artículo 3 en el 'Informe azul'.]

Sin embargo, aunque la Conferencia llegó a un acuerdo sobre la necesidad de adoptar un convenio y una recomendación, el alcance y el lenguaje de los instrumentos propuestos siguen siendo objeto de debate, ya que algunos Estados miembros han expresado reservas u oposición a algunos de los términos acordados durante las negociaciones. Algunas partes del texto del convenio y la recomendación propuestos (que se muestran entre corchetes en el 'Informe azul') siguen sin resolverse, ya que el tiempo en la Conferencia de 2018 se acabó y estos temas serán abordadas por primera vez en la segunda discusión durante la #Cltrabajo2019 del 10 al 21 de junio de 2019.

Aquí proporcionamos más detalles sobre las recomendaciones de CARE sobre puntos o temas específicos dentro del convenio propuesto que parecen haber sido temas importantes de debate entre los miembros de la OIT en el período previo a las futuras negociaciones.

El objetivo de este documento es contribuir a un mayor consenso a favor de la adopción de un estándar global vinculante, fuerte e inclusivo acompañado de directrices no vinculantes de alta calidad para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La definición de "violencia y acoso" (I. DEFINICIONES Artículo 1 (1) (a))

Los empleadores y algunos gobiernos han expresado algunas reservas acerca de la definición de 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo en el texto del Convenio propuesto: es decir, *"... 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”.

Los empleadores han argumentado que esta definición carece de claridad conceptual y supondría desafíos para la implementación y la rendición de cuentas. Entre otras cosas, previamente han propuesto definir por separado los términos "violencia" y "acoso", argumentando que la violencia normalmente está cubierta por los códigos (leyes) penal(es), mientras que el acoso puede implicar un juicio subjetivo. CARE no está de acuerdo con la necesidad de considerar con qué marco legal se responsabilizaría a los infractores, ya que esto se determinaría a nivel nacional, dado que la legislación nacional tendría prioridad (como ocurre con todos los convenios de la OIT). En su lugar, CARE argumenta que el enfoque debe permanecer en la violencia y el acoso (y el rango de comportamientos capturados en esos conceptos) cubiertos por la Convención, reconociendo que un comportamiento o práctica inaceptable podría contener elementos tanto de acoso como de violencia.

Si bien actualmente no existe una definición universalmente aceptada de los términos violencia y acoso en el mundo del trabajo, hay una muy buena razón para considerar la violencia y el acoso como una serie de comportamientos, tal como se establece en el texto de la Convención propuesta. CARE entiende que la violencia y el acoso en el mundo laboral van desde el abuso físico y la violencia sexual hasta el abuso verbal; intimidación; abuso psicológico; acoso sexual; amenazas de violencia; y acecho. Dicha violencia y acoso a menudo tienen una dimensión de género, y las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada debido a las relaciones de poder desiguales y la influencia de las normas culturales y sociales.

La definición de violencia y acoso en el convenio propuesto también está en línea con las conclusiones de la Reunión de Expertos de la OIT sobre Violencia contra Mujeres y Hombres en el Mundo del Trabajo en 2016⁴, que concluyó que la violencia y acoso debería entenderse como “un continuo de conductas y prácticas inaceptables que pueden resultar en daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluida la violencia de género”. Los expertos concluyeron que la violencia y el acoso pueden ser un evento que ocurre solo una vez o que se repite; y la naturaleza y el efecto de tal conducta son criterios clave para establecer si califica como violencia y acoso.

Esta definición también tiene apoyo en muchas leyes nacionales, según los resultados de la encuesta en 80 países realizada por la OIT para el llamado 'Informe Blanco', que encontró que en la mayoría de los países, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se definió para incluir tanto la conducta física como la psicológica. El estudio también encontró que las definiciones de las diversas formas de violencia con mayor frecuencia se centran en el

⁴ [Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo](#)

resultado o efecto de las conductas (por ejemplo, el daño o la pérdida de dignidad) y no necesariamente en la naturaleza del acto o conducta.

Hemos pedido constantemente a los miembros de la OIT, en particular a los gobiernos y los empleadores, que no vuelvan a abrir los debates sobre esta definición. La palabra "conjunto" abarca que hay un continuo de violencia y acoso y es de suma importancia que se incluyan la multiplicidad y las diversas formas de violencia y acoso. Se han dado muchos ejemplos sobre por qué los intentos de volver a trabajar sobre esta definición no funcionan y no incluirían nuevas formas de violencia y acoso a medida que cambia el mundo del trabajo.

El 'Informe azul' introduce una nueva cláusula (Artículo 1 (2)) que, sin perjuicio de la definición (en el párrafo 1 (a) del Artículo 1) establece que 'la violencia y el acoso pueden definirse en las leyes y regulaciones como una solo concepto o conceptos separados '. Esto debería disipar las preocupaciones de algunos gobiernos y los empleadores y no requerir una enmienda adicional.

Definición de "trabajador" y quién está cubierto (II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Artículo 2)

La definición de "trabajador" incluida en el texto propuesto en el "Informe café" (Artículo 1 (c)) ha sido reemplazada en el borrador actual por un nuevo Artículo 2 que describe el ámbito de aplicación del Convenio y la Recomendación. La cuestión de quién será cubierto por los nuevos instrumentos legales es de suma importancia para CARE. CARE trabaja con mujeres de todo el mundo que trabajan en empleos marcados por altos índices de violencia y acoso. Esto incluye a las trabajadoras domésticas y personas que trabajan desde casa, las personas que trabajan en espacios públicos como vendedores ambulantes y vendedores de cerveza, y los muchos millones de mujeres que trabajan en el sector informal, a menudo en trabajos inseguros donde tienen pocos derechos y poco poder. Como resultado, la campaña de CARE en apoyo al nuevo Convenio y la Recomendación se ha centrado en garantizar que los nuevos instrumentos sean sólidos e incluyentes para proteger a las personas más vulnerables a la violencia y el acoso en el trabajo.

Interpretamos que el ámbito de acción propuesto deja en claro que el Convenio y la Recomendación protegerán a todos los trabajadores, en todas partes, tanto en el sector formal como en el informal y en todos los lugares de trabajo. Sobre esta base, a menos que los trabajadores presenten un elemento para reabrir la definición, instamos a todas las partes en las negociaciones a que acepten la redacción propuesta y no vuelvan a abrir las discusiones sobre este tema, ya que queda mucho por acordar durante el tiempo limitado disponible para las negociaciones en la #Cltrabajo2019.

Sin embargo, sí notamos la inserción de las palabras "y otras personas" en el nuevo Artículo 2. Esto puede crear confusión en cuanto a quiénes son los trabajadores y otras personas y esto puede no ser útil para el enfoque y la implementación.

El "mundo del trabajo" (II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Artículo 3 (a) - (f))

CARE apoya la amplia definición del concepto del mundo del trabajo tal como se describe en el texto del Convenio propuesto, que cubre las situaciones que ocurren en el curso, relacionadas con o que surgen del trabajo. Esto se alinea con las conclusiones de la reunión tripartita de expertos, donde se observó que el término 'mundo del trabajo' es relevante para las realidades de los trabajadores del siglo XXI en todo el mundo, ya que abarca no solo el lugar de trabajo físico tradicional sino también el traslado diario hacia y del trabajo, actividades sociales relacionadas con el trabajo, así como lugares públicos y privados donde se encuentran lugares de trabajo, incluido el hogar, para trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos y teletrabajadores.

Durante las negociaciones, los empleadores argumentaron en contra del uso del término 'mundo del trabajo' por ser demasiado amplio y trataron de reemplazarlo con el término 'lugar de trabajo', argumentando que ahí era donde los empleadores tenían control e influencia, sin los cuales no podrían ser responsabilizados por la violencia y el acoso. Sin embargo, este llamamiento a una definición limitada de los riesgos en el lugar de trabajo excluye a millones de trabajadores de todo el mundo, incluidos algunos de los grupos con los que CARE trabaja más estrechamente, como las trabajadoras domésticas, los trabajadores a domicilio y los trabajadores de la economía informal (por ejemplo, vendedores ambulantes).

La preocupación de los empleadores de que no puedan, y no deban, ser responsabilizados por todo el daño causado en ambientes fuera de su esfera de control es importante. Sin embargo, la definición propuesta del "mundo del trabajo" no asigna responsabilidades: simplemente describe los entornos que pueden considerarse dentro del mundo del trabajo (es decir, lo suficientemente relacionados con el trabajo o que surgen de él) y donde, por lo tanto, podría razonablemente esperarse que se tomen medidas para prevenir y reparar la violencia y el acoso. El hecho de que los gobiernos y los trabajadores también tienen una responsabilidad fue reconocido por los representantes durante las negociaciones. Sin embargo, los empleadores pueden tomar medidas para minimizar el riesgo de violencia y acoso en el mundo laboral, incluso cuando esto no está bajo su control directo. Como señaló el representante de los trabajadores durante las negociaciones, "el concepto de 'mundo del trabajo' a menudo se tiene en cuenta cuando se abordan los riesgos en la seguridad y la salud en el trabajo o la responsabilidad de cuidado de los empleadores". Los empleadores también pueden demostrar liderazgo reconociendo el impacto que el acoso tiene en la capacidad de los trabajadores para ser productivos. Una comunidad más segura es un buen resultado para todos.

También hay numerosos ejemplos del uso del "mundo del trabajo" en las leyes y políticas nacionales, como se evidencia en el "Informe blanco".

Hacemos un llamado a los miembros de la OIT, particularmente a los empleadores y a los gobiernos, para que no vuelvan a abrir el texto del Convenio propuesto, que ofrece un amplio y bien recibido alcance del "mundo del trabajo" y que reconozcan que es apropiado para los instrumentos y "las realidades de los trabajadores en todo el mundo", como lo indica el 'Informe Blanco'.

Protección para grupos vulnerables (CONVENCIÓN, Artículo 7; RECOMENDACIÓN, II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN, párrafo 13, (a) - (i))

Un área importante de discusión surgió durante las negociaciones sobre si identificar categorías de trabajadores afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso, con algunos gobiernos que se oponen a la inclusión explícita de personas LGBTI y personas no conformes con respecto al género como parte de una lista propuesta de grupos vulnerables que requieren protección bajo la Convención.

El debate finalmente resultó en la eliminación de todas las referencias a grupos vulnerables específicos en el texto de la Convención, incluidos los trabajadores LGBTI, y el lenguaje acordado que requiere que los estados miembros "garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación para todos los trabajadores, incluidas las trabajadoras, como trabajadores pertenecientes a uno o más grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad".

Se propuso que en la lista de grupos vulnerables se incluya en la recomendación propuesta, pero este texto no se discutió (es parte del texto que se deja entre corchetes en el texto después de la primera discusión en la #Cltrabajo, y ahora en el párrafo 13, (a) - (i)) y por lo tanto, como tales, las partes todavía tienen que llegar a un consenso sobre sí o no y, en caso de que así se dé, cómo incluir referencias explícitas a los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores LGBTI, en el texto del Recomendación propuesta.

Con las discusiones en torno a este tema aplazadas para la segunda discusión de la Convención en la #Cltrabajo2019, CARE hace un llamamiento a las partes en todos los lados del debate para que se mantengan en un diálogo sobre este tema con el objetivo de encontrar un lenguaje incluyente que reconozca y proteja los derechos de todos los trabajadores, incluidos los más vulnerables a la violencia y el acoso, al tiempo que crean un espacio para que los gobiernos adapten los estándares a sus contextos nacionales. Una posible posición de compromiso que podría ayudar a asegurar la inclusión de los trabajadores LGBTI es evitar la inclusión de categorías específicas de trabajadores vulnerables en la Convención, al tiempo que se reconoce que algunos grupos de trabajadores se ven afectados de manera desproporcionada por la desigualdad, la discriminación, la violencia y el acoso.

A este respecto, también vale la pena subrayar que la lista de "grupos en situación de vulnerabilidad" se encuentra ahora incluida en la Recomendación propuesta (Párrafo 13), que es una guía para los Estados miembros, y no es vinculante y complementaria al texto del Convenio que se refiere a los trabajadores pertenecientes a uno o más grupos

vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad que se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

CARE alienta a las partes a que se familiaricen con la forma en que estos temas se han abordado con éxito en las Naciones Unidas, donde se ha avanzado el lenguaje de la orientación sexual y la identidad de género en declaraciones clave.

Hacia una negociación más productiva y un resultado positivo en la Conferencia Internacional del Trabajo del 10 al 21 de junio de 2019

Como ONG observadora en las negociaciones, CARE comparte muchas de las inquietudes que se han planteado en diversos foros en la OIT y en otros lugares sobre los desafíos en la forma en que han tenido lugar las discusiones hasta la fecha. Hacemos un llamamiento a la OIT y a sus miembros tripartitos, así como al Consejo de Administración y la Oficina, a garantizar un avance más productivo. Reconocemos que en la #CItrabajo2018 fue la primera vez que tuvo lugar una discusión de la comisión normativa en una conferencia corta de dos semanas y reconocemos esta ambición; sin embargo, para garantizar que las negociaciones sean constructivas y que el proceso logre un resultado positivo, hay muchas mejoras logísticas y de procedimiento que deben realizarse.

Instamos a las partes negociadoras a continuar realizando consultas informales antes de la segunda discusión. Se pueden identificar los puntos muertos antes de la #CItrabajo2019 y se pueden encontrar los mecanismos apropiados para que el diálogo tripartito hacia el consenso y descubrir posibles soluciones. Deben evitarse las enmiendas y subenmiendas que no cuentan con apoyo, incluidas aquellas para las que ya se han proporcionado pruebas de expertos, de la Oficina y / u otras.

Conclusión.

Todos, en todas partes, tienen derecho a trabajar libres de violencia y acoso. El abuso no está en la descripción del trabajo de ninguna mujer. Sin embargo, casi la mitad de las mujeres en todo el mundo experimentan acoso sexual en el trabajo. Esto no está funcionando. Es hora de hacer el trabajo seguro para las mujeres.

En la OIT, los gobiernos, los empleadores y los sindicatos tienen la oportunidad de actuar con audacia para poner fin a esta crisis mediante la adopción de normas internacionales sólidas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Tienen una oportunidad única de adoptar un tratado histórico para cambiar la historia de las mujeres y otras personas en situaciones de vulnerabilidad en países de todo el mundo.

Se necesita un Convenio de la OIT fuerte e inclusivo y una Recomendación que lo acompañe como primer paso para crear una responsabilidad global sobre este tema. En la opinión de

CARE, el ámbito de aplicación del Convenio y la Recomendación de la OIT deben reflejar las necesidades de las mujeres que apoyamos, reconociendo que la violencia y el acoso en el trabajo incluyen no solo aspectos físicos, sino también psicológicos y sexuales; que las protecciones prácticas contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo lleguen a todos los trabajadores, incluidos los que trabajan en hogares privados, en la economía informal y en las pequeñas y medianas empresas; y que se considere que el mundo del trabajo abarca no solo el lugar de trabajo físico tradicional, sino también los desplazamientos hacia y desde el trabajo, los espacios públicos, incluso para los trabajadores informales, como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para las trabajadoras a domicilio y las trabajadoras domésticas.

El texto que actualmente se está considerando hace precisamente esto y, como tal, las partes deberían buscar fortalecer solo los instrumentos donde se puede hacer esto en lugar de reabrir el debate sobre los puntos ya acordados.

Un convenio significativo de la OIT requerirá que los gobiernos adopten un enfoque integral para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, definiendo responsabilidades claras para los empleadores públicos y privados, los trabajadores y sus respectivas organizaciones y gobiernos, estrategias y colaboración conjuntas. Es necesario un enfoque integral no solo para la prevención, sino también para la protección, rehabilitación, compensación y otras medidas correctivas.

Existe un amplio acuerdo entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en esta negociación y la primera discusión se sumó a esto. Estamos a unas semanas del primer tratado mundial para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La tarea ahora es tener el diálogo constructivo necesario y finalizar el texto, forjar un acuerdo y avanzar rápidamente hacia la ratificación más amplia posible.

Los comentarios a este posicionamiento de CARE se pueden enviar a los siguientes contactos:

- **Glen Tarman**, Head of Global Advocacy, CARE International
tarman@careinternational.org
- **Milkah Kihunah**, Deputy Director, Global Advocacy, CARE USA (global advocacy lead for CARE International on life free from violence) milkah.kihunah@care.org
- **Katherine Nightingale**, Head of Advocacy and Policy, CARE International UK (global advocacy lead for CARE International on women's economic empowerment)
nightingale@careinternational.org

Más información sobre este tema está disponible en el sitio web CARE Insights '[Ending violence and harassment at work](#)'.