



Hacia un sólido convenio y recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

**Es urgente adoptar un instrumento que aborde la violencia de género
en el mundo del trabajo.**

La adopción de este nuevo instrumento brinda una oportunidad importante para reconocer y abordar las formas en que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a todos los trabajadores y las trabajadoras, incluidas las dinámicas de género que perpetúan estos problemas de una manera que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Observamos con preocupación que la violencia y el acoso en el contexto del trabajo, específicamente contra las mujeres, siguen siendo problemas generalizados en todos los países con altos niveles de impunidad. La adopción de este instrumento concuerda con la visión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del trabajo decente para todos, que se renovará en 2019 cuando la organización celebra su centenario. Un siglo sin un estándar que aborde específicamente la violencia de género es demasiado tiempo, y esta ausencia ha dificultado la posibilidad de trabajo decente para las mujeres. Ha llegado el momento de adoptar este instrumento y de que las mujeres obtengan un trabajo digno y, de esta manera, se haga realidad el pleno disfrute de los derechos por parte de las mujeres.

En las discusiones finales antes de la esperada adopción de un instrumento sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (Conferencia Internacional del Trabajo, 10-21 de junio de 2019, Ginebra), instamos a los gobiernos, empleadores y representantes de los trabajadores y las trabajadoras que durante las negociaciones consideren las siguientes posiciones como esenciales para mantener el lenguaje existente en el borrador del instrumento y, en última instancia, en la versión final, lo cual es necesario para garantizar que las mujeres trabajen en un entorno libre de violencia. Esto incluye los siguientes componentes del instrumento, entre otros, que lograrían más adecuadamente este objetivo en forma de un convenio vinculante complementado por una recomendación:

Pedimos que el instrumento sea adoptado como un convenio legalmente vinculante complementado con una recomendación, y que aborde con firmeza la violencia que enfrentan todas las trabajadoras. Para ello, es necesario, entre otras cosas:

- 1. Reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una forma de violación de los derechos humanos.**

Aplaudimos que el borrador de instrumento reconozca y plantee la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una violación de los derechos humanos, basándose en el derecho

internacional vigente que pone en primer plano esta posición, como por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEDAW), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), así como otras resoluciones, convenios y las correspondientes recomendaciones generales. La Recomendación General 19 del Comité de la CEDAW refuerza esta relación, especificando que la violencia de género incluye el hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo. De manera similar, el Comité de la CEDAW, así como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (Comité DESC) y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) han reconocido de manera progresiva el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de las mujeres. Hacemos hincapié en que eliminar la violencia y el acoso del mundo laboral está fundamentalmente vinculado a la búsqueda de prevenir la discriminación injusta, promover la igualdad sustantiva y ampliar la seguridad económica para todos, pero especialmente, para las mujeres. La existencia y la omnipresencia de este problema sigue siendo una amenaza para la igualdad de oportunidades para las mujeres y la plena realización de sus derechos humanos. Al tratar la violencia y el hostigamiento contra las mujeres en el mundo del trabajo como una violación de los derechos humanos, este instrumento aborda este tema de una manera que respeta, protege y cumple sus derechos en el contexto laboral.

2. Promover la igualdad sustantiva y ser sensibles e inclusivos con las trabajadoras más expuestas a la violencia y el acoso, incluso tomando en consideración la superposición de identidades y/o circunstancias.

También nos complace el enfoque adoptado en el borrador actual del instrumento que aborda la interseccionalidad al exigir un “enfoque sensible al género” para las leyes y políticas nacionales. Dado que el trabajo de las mujeres a menudo no resulta visible, está infravalorado o permanece dentro de los sectores informales, los factores que conducen a situaciones de vulnerabilidad afectan de manera particular a las mujeres en forma de discriminación basada en el género, acoso y violencia. A menudo, esto se ve agravado cuando convergen otras identidades (indígenas, negras, rurales, mujeres migrantes, mujeres LBT, mujeres con VIH, entre otras), y por aquellas condiciones en los sectores más expuestos a la informalidad y la explotación (trabajadoras domésticas, trabajadoras sexuales, trabajadores rurales, trabajadores de la confección y otros). Para garantizar un mundo laboral libre de violencia y hostigamiento, es necesario que las experiencias y el liderazgo de mujeres diversas sean proactivamente reconocidos, valorados y considerados fundamentales para el desarrollo de marcos normativos de derechos humanos en todos los ámbitos.

Por eso es imperativo que el texto definitivo de este instrumento incorpore un marco normativo sólido que reconozca los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo y el impacto desproporcionado que la violencia tiene en la vida de las mujeres. Debe referirse a las realidades vividas por mujeres con posiciones diversas en la sociedad, desde las trabajadoras en fábricas textiles, las empleadas domésticas, las que se dedican al comercio callejero y las trabajadoras agrícolas que venden sus productos en el mercado hasta las mujeres dedicadas a la agricultura de subsistencia, y especialmente todas las mujeres atrapadas en la economía informal. Solo podremos lograr una igualdad sustantiva si se adopta un enfoque interseccional basado en reivindicaciones comunes de las mujeres, que busque corregir desventajas históricas y actuales, abordar estereotipos, prejuicios y estigmas perjudiciales, y transformar las estructuras y prácticas institucionales que afectan a todos los entornos laborales de las mujeres.

3. Asegurar que la adopción del instrumento se vea seguida por su ratificación e implementación, de modo que estos derechos se conviertan en una realidad para todas las mujeres, asegurando su capacidad para acceder a trabajos libres de violencia y hostigamiento.

El borrador del instrumento articula la responsabilidad de los Estados miembros y los empleadores para combatir y prohibir la discriminación basada en el género, incluyendo la violencia y el acoso. Para asegurar una implementación adecuada, también debe asegurarse de que se tomen medidas razonables y adecuadas para prevenir la violencia y el hostigamiento, y para garantizar el acceso a reparaciones y evitar la revictimización cuando esta ocurre.

Tras la adopción del instrumento de la OIT, pedimos a los gobiernos que demuestren su compromiso con los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, mediante la ratificación y la implementación del instrumento de la OIT, tal como se refleja en las leyes nacionales y, en última instancia, en las experiencias de las mujeres y sus entornos laborales.

¡Entre en acción!

- [Firme esta petición](#) por un mundo de trabajo libre de violencia de género y acoso.
- Explore y únase a estas campañas: [Women workers, unite!](#), [16 Days of Activism](#) y [Acabar con la violencia de género en el mundo del trabajo](#).
- Súmese a la conversación en línea usando los hashtags [#AllWomenWork](#), [#ILOendGBV](#), y [#StopGBVatWork](#).
- Lea el [borrador del instrumento](#) que se debatirá en junio y las [posiciones de los Estados, empleadores, trabajadores](#).
- Averigüe cuál es la posición de su gobierno y movílese para apoyar la adopción del Instrumento. Abogue por un convenio (que es de carácter vinculante) complementado por una recomendación.

El [Grupo de Trabajo sobre Mujeres y DESC](#) de la Red-DESC promueve la igualdad sustantiva en la promoción de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, incluida la superación de las injusticias que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo. Mediante la colaboración con órganos de la ONU, la construcción de capacidades y la incidencia, trabaja de manera colectiva para asegurar que las experiencias y análisis de las mujeres están en el centro de las políticas y los desarrollos legales, a nivel nacional e internacional. La [Red Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(Red-DESC\)](#) conecta a más de 280 movimientos sociales, grupos de pueblos indígenas, ONG y activistas de más de 75 países para construir un movimiento global que haga de los derechos humanos y la justicia social una realidad para todos y todas.