

TRABAJO

La revista de la OIT
NÚMERO ESPECIAL DE 2018



Organización
Internacional
del Trabajo

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO



La revista *Trabajo* es publicada
por el Departamento de Comunicación e Información Pública
de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
en inglés, francés y español.

JEFE DE REDACCIÓN

Hans von Rohland

PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDITOR DE FOTOGRAFÍA

Marcel Crozet

COMITÉ DE REDACCIÓN

Deborah Greenfield, Jean-Luc Martinage, Patrick Moser, Elisa Oddone,
Emma Raboanaly, Hans von Rohland y Onshida Shadman

DISEÑO

OIT Turín

Esta revista no es un documento oficial de la
Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no conllevan expresión de opinión alguna de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, zona o territorio, ni sobre sus autoridades, ni tampoco en lo concerniente a la delimitación de sus fronteras.

La referencia a nombres de empresas o a productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto comercial o un proceso específicos no denota su desaprobación.

Los textos y las fotografías pueden reproducirse libremente (excepto las fotografías de agencias) si se menciona su fuente. En tal caso, se agradecerá una notificación por escrito.

Toda correspondencia deberá dirigirse al Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza).

Tel.: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

Correo electrónico: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org

Impreso por OIT Turín

Foto de portada: Marcel Crozet, OIT



© Marcel Crozet/OIT

Bienvenidos

En 2017 y 2018 se han producido numerosas acusaciones contra hombres poderosos y acosadores por haber hostigado y agredido a mujeres en el ámbito laboral, en sectores industriales tan dispares como el cinematográfico, en Hollywood, y el político, periodístico o tecnológico. Ello ha puesto de manifiesto la frecuencia de los casos de acoso sexual, así como sus efectos adversos para la trayectoria profesional y la vida de la mujer. Por otro lado, ha permitido demostrar que los hombres que perpetraron esas acciones ya no son impunes. Docenas de ellos han sido despedidos o destituidos en su trabajo.

El debate suscitado ha revelado asimismo que los casos de acoso sexual denunciados en el ámbito laboral son únicamente una pequeña parte de todos los que se producen. También ha alentado a millones de mujeres a dar a conocer su experiencia a través de Internet. Sin embargo, existen muchos otros casos de acoso que afectan tanto a mujeres como a hombres, como se pone de manifiesto en la historia principal que presentamos sobre Madagascar.

El acoso sexual provoca ansiedad, perjuicios y sufrimiento, y en situaciones extremas es causa de asesinatos o suicidios. La violencia y el acoso ocasionan asimismo pérdidas de miles de millones de dólares a las empresas como consecuencia del absentismo, los costos de reemplazo de personal y la reducción del nivel de productividad. Si bien la violencia y el acoso se abordan en varias normas recientes de la OIT, en ninguna de ellas se definen fehacientemente, ni se proporcionan directrices pertinentes para facilitar su prevención.

A raíz de ello, la OIT ha puesto en marcha un proceso destinado al establecimiento de normas que permitan abordar los casos de “violencia y acoso contra mujeres y hombres en el ámbito laboral”. En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de este año se celebrará un primer debate sobre el establecimiento de nuevas normas que contribuyan a erradicar la violencia en el trabajo. Una vez que los miembros de la OIT, en particular gobiernos, empleadores y trabajadores, hayan alcanzado un consenso sobre las deficiencias existentes y la forma de subsanarlas, se celebrará un segundo debate en una CIT que tenga lugar ulteriormente, probablemente en junio de 2019, con miras a aprobar los instrumentos que se hayan acordado.

En las tres historias y en la entrevista que se incluyen en esta revista se abordan diversos aspectos de la violencia en el trabajo y se analizan posibles alternativas para erradicarla.

Por otro lado, en la historia relativa a Madagascar se examinan varias formas de trabajo infantil peligroso, el tema escogido este año para el Día mundial contra el trabajo infantil que se celebrará el 12 de junio.

En la revista también se proporciona información sobre la conmemoración del Centenario de la OIT, que tendrá lugar en 2019, y la Iniciativa de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, sobre la base de las actividades en curso y las medidas previstas.

Habida cuenta de que el diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es primordial para forjar un futuro laboral que redunde en beneficio de todos, en la CIT proseguirán los debates sobre diálogo social y tripartismo, a tenor de lo establecido en la Declaración de la OIT de 2008 sobre justicia social en aras de una mundialización equitativa. Por último, por medio de un caso práctico relativo a Bangladesh, se pone de manifiesto un modo de “enseñar” a promover el diálogo para mejorar las relaciones laborales en el ámbito industrial.

Hans von Rohland

Jefe de Redacción, revista *Trabajo*

Índice



© Marcel Crozet/OIT

6

De Filadelfia a Madagascar:
Erradicación de la violencia
en el trabajo



© Marcel Crozet/OIT

14

Prevención del acoso
sexual: El programa de
formación *Better Work*
propicia cambios de actitud
y de comportamiento



© Unifor

18

Programa de Defensa de la Mujer: Prevención de la violencia y del acoso en Canadá



© OIT

23

Una experta de la OIT responde a varias preguntas sobre violencia y acoso en el trabajo



© M. Crozet/OIT

25

12 de junio: Día mundial contra el trabajo infantil
Niños que realizan trabajo doméstico casi en condiciones de esclavitud



© OIT Bangladesh

30

Diálogo social
Hacia la ratificación universal del Convenio núm. 144
Bangladesh: Diálogo social en beneficio de todas las partes interesadas



© Zhong Yang / Imaginechina

34

Visión general de la CIT de 2019:
Iniciativa sobre el futuro del trabajo: Actividades en curso y medidas previstas



37

MEDIATECA

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

6

En la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se celebrará este año se abordarán la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el ámbito laboral. Si bien la violencia ejercida en el trabajo puede variar en función del nivel de desarrollo de cada país, sus formas más habituales se dan en todo el mundo. En los países más pobres, dicha violencia da lugar a prácticas inaceptables que frecuentemente se ven agravadas por la pobreza. Examinamos la situación en Madagascar.

*Fotografías: Marcel Crozet
Texto: Jean-Luc Martinage (con Emma Raboanaly)*



ANTANANARIVO – En virtud de lo establecido en la Declaración de Filadelfia de la OIT, aprobada en 1944, “todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo, tienen derecho a bienestar material y a su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, y de seguridad económica e igualdad de oportunidades”. Más de 70 años después, a tenor de dicha Declaración, se adoptó la decisión de abordar en el orden del día de la CIT de 2018 el problema de la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el trabajo.

De Filadelfia a Madagascar

Erradicación de la violencia en el trabajo

La Declaración de Filadelfia se aprobó hace mucho tiempo. No obstante, todas las personas con las que nos reunimos en Antananarivo consideraron que Madagascar debería reexaminar los principios consagrados en dicha Declaración para promover la lucha contra la violencia. Madagascar no es, ni mucho menos, el único lugar en el que se ejerce esa violencia. El país es conocido por la amabilidad de sus habitantes y su entorno acogedor, así como por sus activos económicos y turísticos. Sin embargo, su situación de pobreza hace que sea más propenso a este tipo de abusos.

En Tanjombato, un barrio pobre de Antananarivo, el nivel de miseria es manifiesto. Tras abandonar un camino de tierra salpicado de baches y prácticamente inundado por las lluvias, nos dirigimos a una estrecha calle rodeada de tiendas que albergan todo tipo de oficios informales. Las ventanas abiertas de las casas de los habitantes permiten escuchar ritmos populares de Salegy emitidos en la radio. El griterío de niños jugando se confunde con los bramidos de los animales de granja que crían muchos habitantes para llegar a fin de mes.

PAGAR POR TRABAJAR

Vololona Rasamoelison nos recibe en un patio. A sus 37 años, esta madre de dos hijos vive de forma precaria a pesar de contar con 15 años de experiencia profesional

como operadora industrial en el sector de la confección. A continuación relatamos su historia.

Durante dos años, la Sra. Rasamoelison obtuvo varios contratos temporales consecutivos en una zona franca de exportación, y su empleador estaba muy satisfecho con su trabajo. Para percibir un salario mensual de 300 000 ariary (alrededor de 90 USD) se levantaba a las cuatro y media de la mañana, antes de emprender una jornada laboral que daba comienzo a las seis de la mañana y terminaba aproximadamente a las seis y media de la tarde. Debido a los enormes atascos que se producen en Antananarivo en horas punta, nunca podía regresar a casa antes de las ocho de la tarde. Por si eso fuera poco, su capataz, se aprovechaba del exceso de mano de obra que provocaba la elevada tasa de desempleo del país, y le exigía un “peaje” (soborno) de 500 ariary diarios.

“Al principio lo acepté, pero luego pensé que era injusto y dejé de pagarle”, nos señaló la Sra. Rasamoelison.

Las consecuencias no tardaron en manifestarse. Varios días después, al acudir a la fábrica, constató que su nombre figuraba en la lista de “nominados”, es decir, las personas cuyos contratos no serían renovados.

“Pronto me encontré desempleada porque no quería pagar para tener trabajo. ¿Por qué tenía que pagar para tener derecho a trabajar? Es injusto. Hay que denunciar estas prácticas”, añadió indignada.



■ Vololona Rasamoelison.

Cuando le preguntamos por qué no había informado de su situación al representante sindical de la empresa, respondió que él estaba al corriente de la situación, pero que temía adoptar medidas al respecto.

La Sra. Rasamoelison, que se había separado de un marido alcohólico y abusivo, estuvo desempleada durante varios meses. Afortunadamente, en ese período conoció a varios miembros de la *Pastorale du Monde Ouvrier* (PMO) [Pastoral del Mundo Obrero], asociación benéfica que colabora con la OIT en el marco de un proyecto financiado por Francia cuyo objetivo es facilitar la integración de mujeres que han sido víctimas de la violencia. La labor de esa asociación permitió a alrededor de 100 mujeres de Antananarivo recibir apoyo psicológico y seguir un programa de formación de tres meses de duración en actividades de costura, cocina, peluquería y tecnología informática, entre otros oficios, que les brindó la posibilidad de ser más independientes en el plano financiero.

“El proyecto de la OIT me permitió abrir un pequeño negocio de pastelería. Los vecinos me encargan pasteles y magdalenas que preparo en el horno de mi casa con los instrumentos de cocina que me suministró el proyecto”, afirmó la Sra. Rasamoelison. El programa de formación también le permitió encontrar trabajo en una panadería industrial.

“EL DINERO NO PERMITE COMPRAR TODO”

A pocas calles de distancia nos reunimos con una mujer a la que llamaremos Vola. Ella pidió permanecer en el anonimato, lo que pone de manifiesto que denunciar la violencia en el lugar de trabajo sigue siendo un asunto delicado, en particular en lo concerniente al acoso sexual.

Vola trabajó durante siete años como camarera en un hotel de Antananarivo. Todo iba perfectamente hasta que un conocido residente local, buen cliente del hotel, intentaba seducirla repetida e insistentemente cada vez que la veía. Como ella rechazó todas sus propuestas, el cliente la amenazó con hablar con su jefe. Un día, desesperada, después



■ Vola trabajó durante siete años como camarera en un hotel de Antananarivo.

de que el cliente intentara seducirla de nuevo mientras se sentaba en una mesa en el restaurante, se dirigió llorando al responsable de los camareros. En lugar de escucharla, dicho responsable le instó a regresar al restaurante para servir la comida del cliente. El cliente, furioso, tiró el plato al suelo y comenzó a insultarla en público.

Al día siguiente la llamaron a la oficina del director. “Escuchó mi relato, pero en lugar de ir a hablar con aquel hombre, me explicó que se trataba de un cliente importante. Y que para evitar futuros incidentes, tendría que dejar de trabajar como camarera y, en su lugar, comenzar a trabajar en el bar, lugar en el que estaría aún más expuesta a propuestas de este tipo”, nos comentó Vola.

Vola se ha beneficiado asimismo del proyecto de la OIT, y desde entonces ha pasado página en su vida (los incidentes anteriormente narrados tuvieron lugar hace varios años); no obstante, subrayó la necesidad de adoptar medidas acuciantes. Y añadió que “esas personas que nos acosan e infringen nuestros derechos laborales

fundamentales deben ser denunciadas. Yo iba al hotel a trabajar como camarera, no como prostituta. El dinero no permite comprar todo”.

INSPECTORES DE TRABAJO: POCOS RECURSOS Y MUCHAS AMENAZAS

Hanitra Razakaboana conoce muchos casos como el de “Vola”. En calidad de Presidenta del Sindicato malgache de inspectores del trabajo, se esfuerza a diario por garantizar el cumplimiento del código laboral. Reconoce que se trata de una ardua labor, habida cuenta de que los propios inspectores padecen a menudo intimidación verbal, e incluso amenazas de muerte.

La Sra. Razakaboana afirmó que en el código laboral no figura una definición clara del acoso. Confirmó la práctica habitual de que los capataces soliciten sobornos a cambio de trabajo, y señaló que los empleadores no siempre están al corriente de lo que sucede. A su parecer, los inspectores de trabajo deberían disponer de los medios



■ Hanitra Razakaboana.

materiales necesarios para hacer cumplir la legislación. A pesar de que su labor se apoya en denuncias realizadas de forma anónima, reconoció que en determinados casos, en particular en las zonas francas de exportación, los propios representantes sindicales temen perder su empleo.

Al preguntarle si también recibe quejas formuladas por hombres, señaló que algunos hombres fueron víctimas asimismo de casos de violencia en el lugar de trabajo, especialmente de acoso psicológico; ello puede ser difícil de demostrar en los casos de ataque verbal o de aislamiento personal gradual.

En ocasiones puede impartirse justicia, en particular si varios empleados unen sus fuerzas. La Sra. Razakaboana mencionó la visita que había realizado por sorpresa a una empresa de la capital unos días antes de nuestra entrevista, a raíz de la denuncia que habían realizado varias empleadas por haber padecido el acoso sexual de un ejecutivo de la compañía. Su denuncia, que incluyó grabaciones de audio, hizo que el director de la empresa despidiera a dicho ejecutivo.

REAVIVACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Los empleadores no niegan la existencia del problema y manifiestan claramente su deseo de hacer frente a la violencia en el trabajo.

“El hecho de que un empleado padezca violencia o acoso en el lugar de trabajo también repercute de forma adversa en nuestras empresas, no solo en el plano moral, sino también en el económico, porque disminuirá el rendimiento de ese empleado y, en última instancia, el nivel general de productividad de la empresa”, afirma Hanitra Ratsirahonana,

■ Lalao Rasoamananoro y Rémi Botoudi.





■ “El hecho de que un empleado padezca violencia o acoso en el lugar de trabajo también repercute de forma adversa en nuestras empresas, no solo en el plano moral sino también en el económico, porque disminuirá el rendimiento de ese empleado y, en última instancia, el nivel general de productividad de la empresa”.

Hanitra Ratsirahonana, Presidenta de la Comisión Social de la Cámara de Comercio de Madagascar (*Commission sociale de Groupement des Entreprises de Madagascar, GEM*).

Presidenta de la Comisión Social de la Cámara de Comercio de Madagascar (*Commission sociale du Groupement des Entreprises de Madagascar, GEM*).

La Sra. Ratsirahonana destacó asimismo dos problemas muy candentes actualmente, pero que en los países en desarrollo suscitan poco interés: la violencia psicológica y el “agotamiento psíquico”. Se trata de estados depresivos asociados al entorno profesional; el “agotamiento psíquico” es frecuente en Madagascar, principalmente como consecuencia de la presión ejercida para armonizar el rendimiento personal con el nivel que exigen las empresas multinacionales, aunque este no pueda alcanzarse en el contexto local. Ello tiene muchas consecuencias, en particular en el marco de relaciones laborales complejas, lo que provoca violencia psicológica y tensión constantes. La Sra. Ratsirahonana aboga asimismo por una reforma del sistema de seguridad social, especialmente para mejorar las prestaciones por accidentes laborales y proporcionar a los inspectores de trabajo los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de la legislación.

Al mencionar varios casos de acoso sexual a la Sra. Ratsirahonana, esta señaló que el problema es especialmente difícil de poner de relieve, habida cuenta del contexto cultural de Madagascar, en el que nunca se habla en público, y mucho menos en el ámbito laboral, de cuestiones de índole sexual.

Los sindicatos aludieron a varios casos de acoso sexual y psicológico, y de violencia física, especialmente contra trabajadores domésticos, y admitieron que en ocasiones su labor se ve dificultada por la existencia de restricciones en las zonas francas de exportación. También señalaron que no se dispone de los fondos suficientes para realizar

inspecciones laborales, denunciar casos de corrupción y llevar casos específicos ante los tribunales; los casos que se denuncian jurídicamente se resuelven con frecuencia mediante acuerdos extrajudiciales.

Rémi Botoudi, Coordinador de la Conferencia de Trabajadores de Madagascar (*Conférence des Travailleurs de Madagascar, CTM*), subrayó la necesidad de poner en marcha una amplia campaña para informar a los trabajadores de sus derechos, con objeto de abordar el problema de forma eficaz. La corrupción ha de combatirse con determinación, al tiempo que se protegen los derechos de los representantes sindicales. Valiéndose de su amplia experiencia profesional de muchos años en el ámbito sindical, nos recordó el proverbio local de que “No se puede golpear un huevo contra una roca”.

Su colega en la CTM, la Sra. Lalao Rasoamananoro, afirmó que el problema es especialmente grave en el caso de las personas con contratos temporales, y citó el ejemplo de las mujeres a las que se amenaza con despedirlas si se quedan encintas.

Ambos sindicalistas opinan que el mayor nivel de automatización en las fábricas en Madagascar también debería considerarse una forma de violencia psicológica en el trabajo. Señalan que no se están adoptando las medidas necesarias para fomentar programas de formación que permitan a los trabajadores aprender otro empleo para encontrar trabajo. Los empleadores reconocen el problema, y señalan que el establecimiento en 2018 de un fondo conjunto destinado a programas de formación ocupacional debería contribuir a paliar el problema, habida cuenta de la obligación de las empresas a contribuir a dicho fondo.

VIOLENCIA EN MUCHOS FRENTES

Un acto de violencia determinado puede ocultar la existencia de otros. A continuación relatamos la historia de Louissette Fanjamalala, otra beneficiaria del proyecto de la OIT, con la que nos reunimos en el modesto hogar que alquila en Soavina, un suburbio industrial de la capital.

Con 42 años de edad, y abandonada por su pareja, la Sra. Fanjamalala cría a sus dos hijos de 18 y 13 años, así como a dos huérfanos de 13 y 12 años de edad. Nos relató que durante varios años trabajó con contratos de seis meses en varias empresas situadas en una zona franca de exportación cercana, alternados a menudo con períodos

de desempleo de la misma duración. En un momento dado tuvo que dejar su trabajo porque su empresa no le permitió amamantar a su hijo en horario de trabajo. También tuvo que hacer frente durante cierto tiempo a otra forma de violencia en el trabajo: la discriminación por edad. Cada vez le resultaba más difícil encontrar trabajo, de ahí que sintiera desesperación y temor con respecto al futuro.

“Nadie quiere contratarme por pensar que soy demasiado vieja a los 42 años”, nos confesó con lágrimas en los ojos. “A menudo ni siquiera me entrevistan cuando solicito trabajo. Eso a pesar de ser una empleada



cualificada, con amplia experiencia, y una buena trabajadora. ¿Por qué me discriminan?”

El Sr. Christian Ntsay, Director de la Oficina Nacional de la OIT en Antananarivo, señala que “en Madagascar no es infrecuente que se vulneren los derechos fundamentales, a pesar de que existe un marco legislativo en vigor. Ello da lugar a muchas formas de violencia y a un aumento de la tensión y de la violencia física o psicológica. Todo ello se ve agravado por la falta de diálogo social, que con demasiada frecuencia provoca falta de confianza entre empleadores, trabajadores y el Gobierno.

El Sr. Ntsay propuso diversas medidas para contribuir a reducir la violencia en el trabajo. Añadió que “la observancia de los convenios fundamentales suscritos por Madagascar redundaría en beneficio del país, en particular en lo tocante a la gestión de la modernización de sus empresas y la promoción del diálogo social”.

(véase también la entrevista que figura en la página 29 de esta revista)





© M. Crozet / OIT

Prevención del acoso sexual

**El programa de formación
Better Work propicia
cambios de actitud y de
comportamiento**



El programa de referencia de la OIT *Better Work*, gestionado de forma conjunta por la Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo del Banco Mundial, incluye actividades de formación dirigidas a empleadores y trabajadores en Bangladesh con objeto de facilitar la prevención del acoso sexual.

Por Elisa Oddone, Programa Better Work

El Sr. M*, que trabaja como supervisor en Bangladesh, es uno de los 8.500 empleados que posee una fábrica textil de la ciudad de Narayanganj, situada en el centro del país. Desde que asumió su cargo hace nueve meses, la tarea del Sr. M. ha consistido en velar por que su equipo en la sección de “Control de calidad” de la fábrica detecte imperfecciones en las prendas fabricadas.

La labor del Sr. M. exige un examen constante de los colegas que supervisa con el fin de garantizar el cumplimiento de las estrictas normas de producción. A pesar de sus esfuerzos, en ocasiones se producen errores, se pierde la paciencia y se traspasan límites.

“Solía tocar levemente a mis compañeras en el hombro o en la espalda para alentarlas a trabajar mejor o señalarles errores. Con frecuencia me dirigía a ellas utilizando un lenguaje inapropiado y vulgar”, afirma el joven de 26 años, mirando hacia otro lado avergonzado. “Ahora soy consciente de mi actitud equivocada; abandoné completamente ese comportamiento y pedí al resto de supervisores que hicieran lo mismo. Todos convinimos en que nuestro comportamiento no había sido el adecuado hasta ese momento”.

**Se menciona únicamente la letra inicial del nombre del trabajador, y no su nombre completo, a fin de preservar su privacidad.*

#METOO EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA CONFECCIÓN

El movimiento #MeToo se ha hecho eco en todo el sector. En torno al 80% de los 60 millones de trabajadores empleados en el sector de la confección en todo el mundo son mujeres. La mayoría de ellas tienen menos de 30 años y muchas son inmigrantes de zonas rurales. Bangladesh no es una excepción.

Las trabajadoras ocupan a menudo niveles jerárquicos inferiores, especialmente con respecto a los supervisores encargados de evaluar su rendimiento. De los resultados de varios estudios se desprende que esa estructura jerárquica hace que los supervisores sean más propensos a iniciar acciones de acoso, problema que se da con mucha frecuencia en este sector industrial en todo el mundo.

PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA BETTER WORK

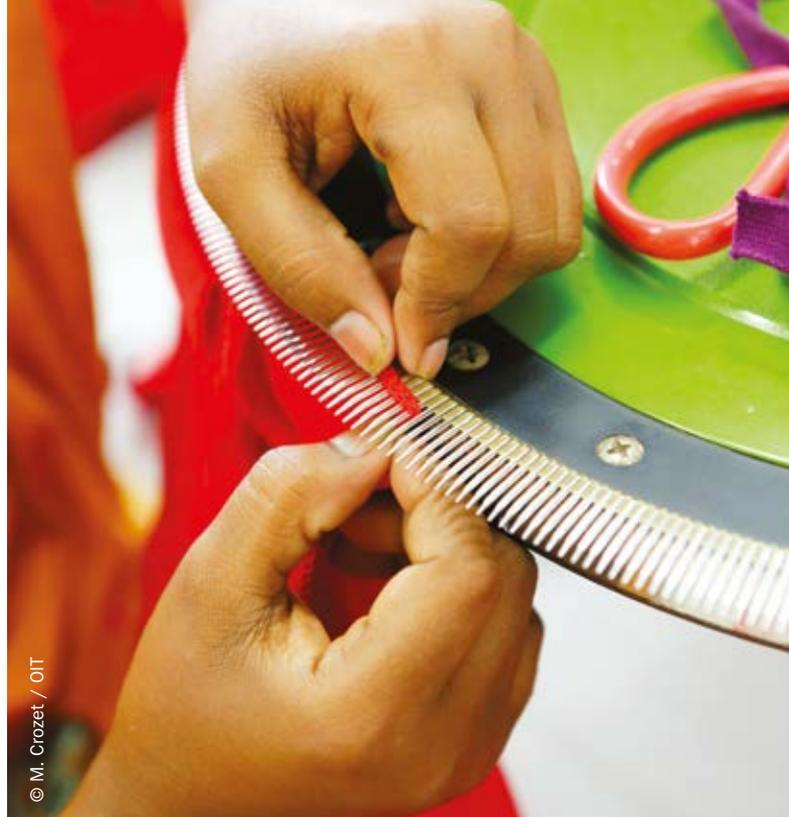
El Sr. M. es uno de los más de 745 empleados, incluidos gerentes de fábrica, supervisores y trabajadores, que han participado en cursos de formación del Programa *Better Work* destinados a la prevención del acoso sexual. A tenor del objetivo del programa de propiciar a largo plazo mejoras en cadena en todas sus fábricas afiliadas, se prevé que más participantes tomen parte en breve en dichos cursos de formación.

“Comenzamos a organizar talleres de formación sobre prevención del acoso sexual en dos fábricas piloto el año pasado”, afirma Shipra Chowdhury, funcionaria de capacitación del Programa *Better Work* encargada de impartir talleres de formación. “Hasta ahora han participado todos los gerentes de las fábricas, así como la mitad de los supervisores y una cuarta parte de los trabajadores. Nuestro objetivo es fomentar la creación de capacidad, para que todos ellos puedan proseguir posteriormente la labor por sí mismos y lograr la sostenibilidad de las actividades de formación y de sus resultados”.

CAMBIO DE OPINIÓN Y DE COMPORTAMIENTO

De conformidad con lo establecido en las normas y las legislaciones nacionales de las Naciones Unidas, toda insinuación inaceptable de índole sexual, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física, gesto de características sexistas, o cualquier otro comportamiento sexual que de forma razonable pueda considerarse motivo de ofensa o humillación con respecto a una persona, o percibirse como tal, se ajusta a la definición de acoso sexual, independientemente de que la víctima sea un hombre o una mujer.

Además de las consecuencias adversas en los planos psicológico y físico que el acoso sexual puede provocar a las víctimas, los estudios llevados a cabo en el marco del Programa *Better Work* han puesto de manifiesto que dicho acoso también puede incidir negativamente en



© M. Crozet / OIT

la comunicación laboral y en la productividad general empresarial.

El Sr. M. señaló que en Bangladesh se consideraba, por lo general, que el acoso sexual únicamente hacía referencia a agresiones que conllevan la consumación de una relación sexual, y que no se era consciente de que los comportamientos inaceptables de índole sexual también son casos de acoso sexual. El Sr. M. añadió que ese factor ha contribuido a que disminuya el número de casos de acoso sexual registrado desde el comienzo de las actividades de formación en el marco del Programa *Better Work* encaminadas a la prevención del acoso sexual.

También señaló que “la mayoría de los hombres han dejado de realizar llamadas, enviar mensajes de texto o entablar contacto en las instalaciones [de la fábrica]. Son conscientes de la política de tolerancia cero de la fábrica para subsanar el problema y saben que corren el riesgo de perder su empleo si se les declara culpables de alguna infracción de carácter sexual”.

La Sra. Seema Robayeat, asesora empresarial del Programa *Better Work* en Bangladesh, refrenda esa afirmación. “Los trabajadores de la fábrica son conscientes de que ciertas cosas que antaño solían decir o hacer eran inapropiadas. Si constatan que un colega se comporta de forma inadecuada se prestan a pedirle que subsane su error, o a notificarlo. La gente se toma muy en serio este tipo de infracciones”.

El Director de Recursos Humanos y Conformidad de la empresa afirma que en esta siempre ha existido una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, si bien los esfuerzos del Programa *Better Work* han contribuido sustancialmente a dar a conocer directrices que muchos trabajadores y miembros de la dirección desconocían.

ASPECTOS EMPRESARIALES LIGADOS A LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

En el marco del Programa *Better Work*, dirigido a dos millones de trabajadores e implantado actualmente en siete países y más de 4 500 fábricas, se han realizado notables inversiones para fomentar, desde su puesta en marcha, la realización de numerosos estudios; también se ha encomendado a instituciones académicas externas la realización de análisis rigurosos sobre la industria de la confección, en particular sobre la repercusión en la misma de los resultados del programa.

A lo largo de cinco años, la Universidad de Tufts realizó un estudio basado en las contribuciones de unos 15.000 trabajadores y 2.000 gerentes de fábricas, con el fin de proporcionar información exhaustiva sobre el problema del acoso sexual en el sector y las soluciones que cabe adoptar al respecto.

Con independencia de las diversas opiniones de índole cultural que puso de relieve dicho estudio en relación con el acoso sexual, las encuestas realizadas a los trabajadores

revelaron que dicho acoso era un problema generalizado antes de que se comenzara a prestar servicios de evaluación, asesoría y formación en las fábricas en el marco del Programa *Better Work*.

Al menos el 30% de los trabajadores en Haití, Jordania y Nicaragua señalaron que el acoso sexual constituía un problema en su fábrica. En Indonesia, país en el que los trabajadores se mostraron menos reticentes a manifestar sus inquietudes, alrededor del 80% de los encuestados afirmó que el acoso sexual constituía un problema en su trabajo. Además de los efectos psicológicos y físicos adversos que el acoso sexual puede tener en las víctimas, en el estudio realizado por la Universidad de Tufts en el marco del Programa *Better Work* se demuestra que dicho acoso puede incidir negativamente en la comunicación laboral y en la productividad general empresarial. En Vietnam y Jordania, por ejemplo, se puso de relieve un marcado vínculo entre el nivel de ingresos promedio declarado de los directivos y el grado promedio de inquietud que provoca el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Señala asimismo que “en la actualidad, casi todo el mundo en la fábrica es consciente de que el acoso sexual también comprende, entre muchas otras acciones, las miradas constantes, las llamadas telefónicas obscenas, los mensajes pornográficos, la formulación de proposiciones sexuales explícitas en el trabajo o fuera del mismo, y la atención sexual no deseada”.

RETOS NORMATIVOS EN LOS PLANOS LABORAL Y SOCIAL

Los casos de atención sexual no deseada no solo tienen lugar en las plantas de producción. El gerente destacó la dificultad de debatir en la sociedad el problema del acoso sexual generalizado debido al pudor que conlleva este tema. Añadió que los miembros de la familia, amigos y vecinos suelen desalentar la denuncia de casos de abusos a la policía porque, con frecuencia, se culpa de ellos a las víctimas, y no a los culpables.

El gerente añadió que las empresas podrían abordar mejor este tipo de problemas por medio de su poder administrativo y la participación de los trabajadores en debates a nivel profesional. También destacó el caso reciente de acoso que relatamos a continuación, así como la respuesta dada al mismo por la Dirección de la empresa.

En marzo del año pasado, una trabajadora denunció el acoso al que se había visto sometida por un compañero de trabajo, que la llamaba por teléfono en numerosas ocasiones. La víctima explicó al Director que ello le estaba generando problemas con su esposo, que comenzó a preguntarse por el motivo de esas llamadas. El Director convocó al acosador, que confesó su amor por la trabajadora y afirmó que seguiría atormentándola, sin importarle que ella le hubiera rechazado anteriormente, ni el hecho de que estuviera casada.

“Se le despidió en el acto”, señaló. “No toleramos este comportamiento en nuestra empresa”.

A pesar de este hecho, el Director se mostró optimista y afirmó que había comenzado a constatar una mejora sustancial de la situación a raíz de los resultados de la labor de formación del Programa *Better Work*. En los últimos meses, únicamente se han notificado varios casos de acoso, si se compara con los cinco o seis casos que se notificaban anteriormente cada mes.

En la empresa también se estableció un comité de seis personas destinado a la prevención del acoso sexual, en el que la Dirección y representantes de los trabajadores debaten los casos denunciados y consultan con el Departamento de Recursos Humanos las medidas disciplinarias que cabe adoptar. En la mayoría de los casos, en esas reuniones se acuerda despedir al infractor. Únicamente los casos de abuso más graves se notificaron a las autoridades pertinentes.

SEÑALES DE EMPODERAMIENTO EN LA PLANTA DE PRODUCCIÓN

La trabajadora Joni A. conocía todas las formas de acoso sexual cuando se le preguntó al respecto en la planta de producción, y demostró su firme determinación para tomar las medidas necesarias en caso de ser objeto de atención sexual no deseada.

La joven madre señaló que se había adherido a la compañía cuatro meses antes y que se había informado al respecto durante el programa de orientación en el que participó.

“En caso de ser víctima de acoso sexual, o constatar que ello le sucede a otra persona de mi entorno, informaría de inmediato al Departamento de Recursos Humanos”, afirmó apretando firmemente los puños en su regazo.

“Enseñaré a mi hija, cuando esta sea mayor, a hacer frente a posibles casos de abuso y a ser fuerte. Si tuviera un hijo, le enseñaría a respetar y defender siempre a las mujeres, en cualquier circunstancia”.



PROGRAMA DE DEFENSA DE LA MUJER:

Prevención de la violencia y el acoso EN CANADÁ

En el marco del Programa de Defensa de la Mujer implantado en Canadá se fomenta la prevención de casos de violencia y se brinda asistencia a las víctimas. Varios empleadores refrendan la labor del sindicato Unifor a tal efecto y colaboran estrechamente con dicho Programa para erradicar el acoso en el trabajo.

*Por Patrick Moser
Fotografías: Unifor*

Los numerosos escándalos de alto nivel que han surgido en los ámbitos de los medios de comunicación y la política han puesto de manifiesto el problema de la violencia y el acoso en el trabajo. No obstante, dicho problema no repercute únicamente en la industria del cine y las esferas del poder. Afecta a casi todos los sectores industriales en todo el mundo.

Por otro lado, cada vez se reconoce más que los gobiernos, empleadores y sindicatos tienen el deber de hacer frente a toda forma de violencia y acoso en el trabajo.

En Canadá, por ejemplo, varios empleadores refrendan la labor de Unifor, el principal sindicato del país, cuyo objetivo es brindar asistencia a mujeres que han padecido acoso, violencia o abusos.

El Programa de Defensa de la Mujer se considera un ejemplo satisfactorio de iniciativa conjunta llevada a cabo por sindicatos y empresas con el fin de promover la seguridad y la salud en el trabajo.

Los empleadores sufragan el costo de 40 horas de formación y la labor realizada en el marco dicho Programa en horario de trabajo.

En el Programa de Defensa de la Mujer participan representantes laborales que prestan asistencia a las víctimas de casos de violencia o abuso. Si bien no son consejeros, han de contar con gran capacidad de escucha y atención para poder orientar a las víctimas y remitirlas al lugar de trabajo o a los servicios comunitarios apropiados. Su experiencia les ha permitido adquirir amplios conocimientos, en particular sobre cuestiones de discriminación y adaptación de mujeres embarazadas, políticas de lactancia materna, acoso sexual e igualdad laboral, según afirma la Sra. Lisa Kelly, Directora del Departamento de la Mujer de Unifor.

Los miembros del Programa de Defensa de la Mujer deben reconocer señales de abuso y colaborar con el empleador con objeto de aplicar las medidas de seguridad pertinentes a nivel laboral. “Con respecto a muchos puestos de trabajo hemos logrado establecer procedimientos específicos para el análisis conjunto del acoso laboral”, afirma la Sra. Kelly. “Este programa conjunto puede ser especialmente eficaz para hacer frente al acoso sexual”.

PROMOCIÓN DE UN ENTORNO DE CONFIANZA Y RESPETO

La Sra. Lynette James, especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la empresa Jazz Aviation, señala que el “Programa de Defensa de la Mujer permite promover un entorno de confianza y respeto en el trabajo, y ofrece a las empleadas un punto de contacto inicial antes de solicitar la ayuda de la empresa, u otros recursos. El Programa pone en marcha, conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos, una serie de medidas encaminadas a subsanar las consecuencias de los casos de acoso, y en su caso, evitar que estos vuelvan a producirse”.



■ Lisa Kelly
Directora del
Departamento de la
Mujer de Unifor

Unifor, que posee casi 3.000 dependencias de negociación en la mayoría de los sectores económicos, admite que a pesar del éxito del programa aún queda mucho por hacer. En la actualidad, el Programa cuenta con más de 350 miembros en Canadá.

La Sra. Kelly señala que la etapa más ardua consiste en convencer a las empresas de que contar con un Defensor de la Mujer en el ámbito laboral redundará en beneficio de todas las partes interesadas.

Añade que “los empleadores a menudo muestran reticencia con respecto al Programa de Defensa de la Mujer cuando se les expone por primera vez”, y recalca que su costo suele ser el principal escollo. “No obstante, una vez que se han implantado las actividades del programa y se ha formado al Defensor de la Mujer en el puesto de trabajo, el empleador constata los beneficios que ofrece el Programa a nivel profesional”, señala la Sra. Kelly.

La Sra. Eva Guta, Defensora de la Mujer, afirma que los empleadores en el sector de la automoción, para el que trabaja como obrera de ensamblaje en una planta de fabricación de asientos, han acogido con satisfacción la labor de los Defensores de la Mujer en sus instalaciones. “Cuanto más elevado sea nuestro nivel de información y de formación, mejor podremos subsanar los problemas que surjan a nivel laboral. Ello redundará en beneficio del empleador, tanto en el plano financiero como en el moral”.

“Las conductas irrespetuosas en el lugar de trabajo, en particular la violencia, el acoso y la intimidación, o la violencia doméstica, que se dejen sin subsanar pueden provocar la desmotivación de los empleados y el aumento del índice de renovación del personal, sin perjuicio de propiciar un entorno laboral hostil”.

Lynette James,
Especialista en Recursos Humanos y Relaciones
Laborales de Jazz Aviation



“Recuerdo el caso específico de dos trabajadores que acosaban a esta empleada, hasta el punto de poner azúcar en su depósito de gasolina, verter ácido sobre el césped situado delante de su casa para deteriorarlo, enviarle cosas repugnantes por correo o depositarlas en el casillero de su lugar de trabajo. Realmente, se trata de acciones deplorables”.

Tammy Moore,
antigua Defensora de la Mujer

La violencia y el acoso en el trabajo inciden de forma adversa en la salud física y mental de los trabajadores, y por ende, en su productividad y moral, y pueden provocar casos de absentismo, aumento del número de bajas por enfermedad y renuncias laborales. Todo ello perjudica a su vez claramente al empleador.

Entre los principales ejemplos de violencia en el trabajo facilitados por el Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo cabe destacar los relativos a rumores, insultos, abusos verbales, bromas de mal gusto, discusiones, daños a la propiedad, vandalismo, sabotajes, empujes, robos, agresiones físicas, traumas psicológicos, incidentes provocados con ira, violaciones, incendios intencionados y homicidios. Dicho Centro señala asimismo que la violencia en el trabajo no solo abarca los incidentes que tienen lugar en el ámbito laboral habitual, sino también la que se produce fuera del mismo, por

“Trabajé en un caso que guardaba relación con una joven de 15 años que trabajaba en una empresa de comida rápida. Su jefe se había enamorado de ella y le enviaba mensajes de texto, la llamaba constantemente y la seguía en el trabajo, afirmando que le gustaba observarla. Le dijo que le compraría las cosas que necesitara e incluso le hacía regalos que ella no aceptaba. Ella nunca respondió a sus mensajes de texto, que eran muy improcedentes. Su jefe aparcaba delante de su casa y le enviaba mensajes de texto para decirle que la echaba de menos. La joven sentía demasiada vergüenza para contar a sus padres lo que ocurría, pues era su primer trabajo, y se deprimió tanto que dejó de ir a trabajar. Finalmente se derrumbó y le contó todo a su madre. Pensaba que todo era culpa suya. Terminó asistiendo a un programa de asesoramiento juvenil”.

Cheryl W.,
Defensora de la Mujer en una empresa aeroespacial



ejemplo en conferencias, exposiciones comerciales o eventos sociales relacionados con el trabajo, así como en hogares particulares, por ejemplo mediante llamadas telefónicas amenazantes de clientes de la empresa.

Aunque no se dispone de datos fidedignos actualizados, de los resultados de una encuesta realizada por Statistics Canada se desprende que en 2004 se produjeron más de 350.000 incidentes violentos en el ámbito laboral.

Según la Sra. Kelly, en el marco del Programa de Defensa de la Mujer se ha prestado ayuda en casos de intimidación, acoso, problemas de salud mental, necesidad de atención a personas mayores, depresión, estrés, problemas financieros, acoso, desequilibrios laborales y profesionales, necesidad de atención infantil, abuso y duelo, y violencia doméstica.

EL ELEVADO COSTO DE LA VIOLENCIA

Este tipo de violencia tiene un costo muy elevado para los empleadores, en particular si se tiene en cuenta la incidencia de la violencia doméstica, que puede provocar absentismo laboral, disminución del rendimiento y pérdida de productividad, así como un mayor riesgo de violencia física y psicológica en el lugar de trabajo.

Según se desprende de los resultados de un estudio del Departamento de Justicia de Canadá, la violencia doméstica costó a los empleadores en 2009 alrededor de 78 millones de dólares canadienses (69 millones de dólares de Estados Unidos).

“La violencia doméstica incide de forma adversa en el trabajo cuando terceros (o compañeros de trabajo que sean asimismo familiares) cometen actos violentos contra asociados, actuales o anteriores, u otros miembros de la familia en el lugar de trabajo o a través de este, agrediendoles físicamente, acosandoles, u hostigandoles

por teléfono o correo electrónico”, según se señala en un documento de la OIT elaborado para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018.

En un estudio llevado a cabo en 2014 se puso de manifiesto que una tercera parte de los trabajadores en Canadá han padecido violencia doméstica. La mitad de ellos afirmó que dicha violencia abarcó asimismo su lugar de trabajo, y casi el 82% señaló que repercutió adversamente en su rendimiento laboral. En otro estudio se señaló que el 71% de los empleadores denunciaron situaciones en las que fue necesario proteger a víctimas de casos de abuso doméstico.

“Existen numerosos factores que afectan simultáneamente al ámbito laboral y a la violencia doméstica. En muchas ocasiones hay parejas que comparten el mismo lugar de trabajo, o personas que han entablado una relación de pareja”, señala la Sra. Kelly. Y añade que “muchos de nuestros Defensores de la Mujer deben abordar casos de acoso en el lugar de trabajo, sobre todo cuando esa relación se rompe”.

Tammy Moore, que trabaja para una importante línea aérea, afirma que uno de sus primeros casos en 2009 guardó relación con una empleada cuya ex pareja de hecho “podría considerarse un sociópata”. Tras una discusión en casa, él la tiró por las escaleras y siguió propinándole patadas hasta dejarla inconsciente, lo que le provocó graves secuelas. Aunque ella lo abandonó, él la siguió acosando, obligando a la mujer a mudarse de residencia hasta en 22 ocasiones en un solo año para alejarse de él. “Como trabajaba en un aeropuerto, colaboramos con su empresa para encontrar una solución de alojamiento y laboral que fuera segura para ella”, añade la Sra. Moore.

En determinados casos, tanto el acosador como la víctima de violencia doméstica trabajan para la misma empresa, en ocasiones de forma muy estrecha. Sandra Dominata, Defensora de la Mujer en una importante planta de ensamblaje en el sector de la automoción,

“En un caso reciente, una mujer miembro se puso en contacto conmigo para denunciar un caso de violencia doméstica ... La mujer estaba sometida a presión en su trabajo como consecuencia de su situación en el hogar, y tenía sobrecarga de trabajo porque otros empleados se encontraban de baja por enfermedad. Por otro lado, padecía un problema de salud crónico que se había visto agravado a raíz de su situación laboral y personal. Se encontraba en período de prueba profesional de 6 meses, y aún le quedaban 2,5 semanas para concluirlo, sin tener derecho a baja por enfermedad. Colaboré con nuestro vicepresidente y contactamos con el responsable de recursos humanos pertinente, que tras informar del problema al superior de la mujer logró que su departamento aprobara la finalización de su período de prueba. La mujer pudo tomarse varios días de baja por enfermedad, luego trabajó desde casa, y finalmente se benefició de un permiso de baja no remunerado (tenemos derecho a un período máximo de 12 meses de baja no remunerada), con objeto de que ella pudiera reconducir su situación en el hogar. Se mostró muy satisfecha con la solución que se le propuso”.

Karen S.,

Defensora de la Mujer en Unifor, Universidad Canadiense

afirma que ha tratado casos en los que una víctima de violencia había logrado una orden de alejamiento de su compañero de trabajo a una distancia mínima de 50 pies, o la prohibición de contacto visual entre ambos, y en algunas circunstancias, la prohibición de trabajar en el mismo lugar. “A menudo me remiten órdenes de alejamiento, que posteriormente entrego a mi empleador, y establecemos un plan para garantizar que se cumpla la ley ... Nos reunimos con todas las partes... e informamos al infractor de su obligación de cumplir la orden de alejamiento”.

LA FUNCIÓN PRIMORDIAL DEL ENTORNO LABORAL

Cada vez hay más países en los que se admite que el entorno laboral puede desempeñar un papel primordial para abordar casos de violencia doméstica, “por ejemplo, exigiendo a los trabajadores (incluidas las organizaciones de trabajadores) y a los empleadores que contribuyan eficazmente a la identificación y protección de las víctimas, y permitiéndoles que lleven a cabo esa función”, según se detalla en un documento de la OIT elaborado para la CIT de 2018.

En dicho informe se señala que en algunos países se exige a los empleadores la adopción de medidas que garanticen la protección y el apoyo de las víctimas, habida cuenta de la incidencia adversa de la violencia doméstica en el ámbito laboral, tanto en el plano humano como en el económico. Por otro lado, en “un número cada vez mayor, aunque aún insuficiente” de legislaciones y convenios colectivos se abordan las consecuencias de la violencia doméstica en el marco de medidas relacionadas con el trabajo, incluidas las bajas laborales.

La Sra. Kelly menciona varios ejemplos de empleadores que hacen frente a la violencia doméstica mediante el establecimiento de horarios laborales flexibles, la concesión de tiempo libre para organizar reuniones y realizar llamadas telefónicas, la asignación de plazas de estacionamiento cercanas al lugar de trabajo a empleadas que sean objeto de acoso, y la protección de esas empleadas durante su desplazamiento hasta su automóvil y desde el mismo, así como la prohibición de acceso al edificio de los acosadores.

“EL PROGRAMA DE DEFENSA DE LA MUJER PODRÍA REDUNDAR EN BENEFICIO DE OTROS SECTORES INDUSTRIALES”

Unifor considera que el Programa puede ser implantado en otras esferas, y varios sindicatos han manifestado su interés al respecto, incluida la Federación Internacional del Transporte (ITF).

“Desafortunadamente, la violencia y el acoso de género constituyen un problema que afecta a la mujer en todo el mundo”, señala la Sra. Kelly. “Cabe reconocer que el riesgo de padecer acoso o violencia varía en función de la situación específica de cada mujer (por ejemplo, en el caso de mujeres con discapacidad, discriminadas racialmente, inmigrantes o transexuales). Sin embargo, el problema tiene alcance universal”.

Al preguntarle sobre los recientes escándalos que se han producido en el sector de la industria cinematográfica, la Sra. Kelly señala que se ha puesto de manifiesto que “contar con un Defensor de la Mujer en otras industrias sería de gran utilidad, en particular en la industria del entretenimiento, en la que se registra un elevado índice de casos de acoso de género”.



Una experta de la OIT

responde a varias preguntas sobre **VIOLENCIA Y ACOSO EN el trabajo**

En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de este año se celebrará un primer debate sobre el establecimiento de nuevas normas para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. Una vez que los miembros de la OIT, a saber, gobiernos, empleadores y trabajadores, hayan alcanzado un consenso sobre las deficiencias existentes y la forma de subsanarlas, se celebrará un segundo debate en una CIT que tenga lugar ulteriormente, con miras a la aprobación de los instrumentos que se hayan acordado.

Los expertos han debatido ampliamente la definición de violencia y acoso en el trabajo. ¿Se han logrado avances al respecto? ¿Por qué es necesaria esa definición?

No existe ninguna definición de violencia o acoso en el ámbito laboral acordada a nivel internacional. Varios países han aprobado legislaciones en virtud de las cuales se proporcionan diversas definiciones de violencia y acoso. En la revisión que llevamos a cabo en más de 80 países para analizar la forma en la que se abordaban en su legislación la violencia y el acoso laborales constatamos que varios países utilizaban los mismos términos para referirse a conceptos diferentes. También se puso de manifiesto que algunos países utilizaban términos distintos para aludir al mismo fenómeno.

Aunque cada tipo de comportamiento provoca daños distintos, todos ellos menoscaban la dignidad, seguridad y salud de la persona que es objeto de violencia o acoso. Habida cuenta de ello, es necesario elaborar una normativa a nivel internacional que ofrezca una comprensión más cabal del alcance de la violencia y del acoso en el ámbito laboral, así como de los comportamientos y las prácticas que son aceptables o inaceptables.

¿Cabe afirmar, en consecuencia, que en la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará en junio de 2018 se hará hincapié en la definición de esos términos?

Naturalmente. La OIT y sus mandantes han acordado promover la aprobación de un nuevo instrumento

internacional al respecto, ya sea un Convenio o una Recomendación, o ambos.

Si bien no se puede prever el resultado de los debates que tendrán lugar en la Conferencia, el elevado número de respuestas facilitadas en un cuestionario que proporcionó la Oficina a los mandantes es muy alentador. Existe un firme apoyo a las medidas que fomenten la protección de las víctimas en casos de violencia y acoso, y que permitan preservar la privacidad de los denunciantes y de las presuntas víctimas, así como brindar el apoyo necesario a las víctimas para facilitar su recuperación, en particular el apoyo psicológico y la autorización de bajas laborales, de ser necesario. También existe un elevado consenso en cuanto a la necesidad de prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. De ahí que colaboremos estrechamente con todas las instituciones y los órganos encargados de promulgar legislaciones sobre salud y seguridad en el trabajo.

Entre los temas más candentes que van a debatirse cabe destacar el alcance del citado instrumento. Es decir, ¿se extiende el ámbito laboral más allá del propio lugar de trabajo, por ejemplo en los casos en los que el trabajador siga un curso de capacitación lejos del mismo? ¿Ha de incluirse asimismo el ciberacoso que puede padecer el trabajador fuera de su hogar, o en horario no laboral? Por lo general, se reconoce que hacer hincapié únicamente en el lugar de trabajo no es suficiente para garantizar una protección adecuada; no obstante, el alcance de la misma puede variar en cada caso.

Cabe destacar también que jamás se logrará la igualdad si no se aborda eficazmente el problema mediante la adopción de las medidas adecuadas.

Existen diversas legislaciones en las que ya se aborda la violencia doméstica. ¿Por qué es necesaria una legislación sobre violencia en el trabajo?

La legislación sobre violencia doméstica no abarca posibles casos de violencia o acoso en el ámbito laboral por parte de supervisores, compañeros de trabajo, clientes o pacientes. En consecuencia, no permite abordar la posible discriminación de la mujer en cuanto a acceso al empleo, educación y formación, desarrollo de su trayectoria profesional y remuneración, entre otros aspectos de índole laboral. Por otro lado, en las legislaciones sobre violencia doméstica no se aborda la incidencia adversa en la salud de la violencia y del acoso laborales desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo.

Los casos de violencia y acoso en el trabajo, en particular en la industria cinematográfica y en la esfera política, ocupan titulares de prensa prácticamente a diario. ¿Denota eso alguna tendencia específica?

Es muy difícil hablar de tendencias. Las evidencias empíricas de las que disponemos son muy dispares porque no existe ninguna definición de acoso y violencia acordada a nivel internacional. No suelen compararse los mismos conceptos, ni estos se evalúan de modo coherente. En consecuencia, resulta complejo clasificar cada tipo de violencia y llegar a la conclusión de que el grado de violencia y acoso en el trabajo ha aumentado o disminuido, y determinar en qué sectores ha tenido lugar ese aumento o disminución.

No obstante, cabe señalar que cada vez existe una mayor concienciación sobre las consecuencias adversas de determinadas prácticas y acciones, no solo para la persona que es objeto de las mismas, sino también para su entorno profesional y la productividad y reputación de su empresa. Se trata de un problema cada vez más inaceptable, que exige la adopción de medidas drásticas.

La mayor atención que se presta al problema en los medios de comunicación reviste gran importancia, pues fomenta la adopción de medidas y la denuncia de hechos y acciones que tuvieron lugar hace muchos años. Las víctimas se sienten empoderadas. No temen represalias ni ser estigmatizadas por haber merecido, en cierto modo, ese acoso.

Durante mucho tiempo los chistes sexistas, los silbidos o abucheos, y la colocación de calendarios con fotografías de mujeres desnudas en el lugar de trabajo se han considerado algo normal. Aunque aún queda mucho por hacer, cada vez se admite más que este tipo de comportamiento puede ser denigrante para la mujer. Y que se trata de un comportamiento inadecuado en lugares de trabajo en los

que se desee fomentar y mantener plantillas productivas, en particular las que incluyen mujeres.

¿Qué medidas ha adoptado la OIT para abordar ese problema?

La propuesta de instrumento internacional que se debatirá en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018 constituirá el punto de partida. No obstante, la OIT ha abordado la cuestión en el marco de instrumentos que hacen hincapié en grupos específicos de trabajadores. Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores domésticos, en virtud del cual se establece el derecho de los trabajadores a gozar de protección en el trabajo, en cierto modo, el hogar de su empleador. También abordamos esta cuestión en el programa *Better Work*, puesto en marcha con la Corporación Financiera Internacional.

El objetivo principal del programa, implantado en más de 10 países y alrededor de 1.500 fábricas, es velar por el cumplimiento de las legislaciones laborales y la observancia de los principios y derechos laborales fundamentales. A tal efecto, la prevención de la violencia y del acoso constituye un elemento primordial del programa. El programa ha permitido saber que el acoso contra las trabajadoras es muy frecuente en las fábricas, en las que la mujer ocupa los niveles jerárquicos más bajos y el 93% de los supervisores directos son hombres. Habida cuenta de ello, se aplicó una serie de medidas y programas de capacitación para fomentar el acceso de las trabajadoras a puestos de supervisión directa o gestión.

Es necesario aumentar la concienciación al respecto. Por ejemplo, los supervisores deben tener muy claro que determinadas prácticas, por ejemplo exigir favores sexuales, realizar tocamientos personales, o divulgar chistes sexistas, no deben tolerarse bajo ninguna circunstancia.

¿Existen sectores o regiones particulares en los que los trabajadores sean más vulnerables?

No existe ningún sector, trabajo o tipo de empresa que sea intrínsecamente violento. No obstante, se da una serie de circunstancias y factores que pueden aumentar el riesgo de violencia y acoso. Las personas que interactúan frecuentemente con terceros, en particular clientes, estudiantes o pacientes, pueden correr el riesgo de exponerse a comportamientos violentos por parte de esos terceros.

El trabajo en zonas alejadas y aisladas, o de noche y en fines de semana, también puede conllevar un mayor riesgo de violencia y acoso. Por otro lado, la innovación tecnológica ha puesto a disposición nuevos medios para atacar y humillar a otras personas. Por ejemplo, en el caso del ciberacoso, un compañero de trabajo, un subordinado o un gerente puede ser objeto de mensajes amenazantes o insultantes enviados por medios electrónicos. Ello puede ocasionar graves molestias y mucho estrés a la persona que recibe ese tipo de mensajes.



12 de junio

**DÍA MUNDIAL
CONTRA
EL TRABAJO
INFANTIL**

**Niños que realizan trabajo doméstico
casi en condiciones de esclavitud**

En el Día mundial contra el trabajo infantil que se celebra este año se hará hincapié en el trabajo infantil peligroso y el trabajo seguro para los jóvenes cuya edad les permite trabajar legalmente. Casi la mitad de los 152 millones de víctimas de trabajo infantil, a saber, 73 millones, realizan un trabajo arduo y peligroso. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular su Meta 8.7, no se alcanzarán a menos que se desplieguen mayores esfuerzos para luchar contra la esclavitud moderna y el trabajo infantil. Jean-Luc Martinage proporciona a continuación información relativa a un proyecto de la OIT en Madagascar.

Madagascar

SYLVIE, 10 AÑOS DE EDAD: “PREFERIRÍA IR A LA ESCUELA”

Salvo por su privilegiada ubicación, no valía la pena volver a dirigir la mirada hacia la fábrica de ladrillos que habíamos visitado. La fábrica se encuentra a las afueras de Antsirabe, junto a la carretera N7, una de las arterias de comunicación que unen el sur de la isla con la capital de Madagascar. Al regresar a Antananarivo divisamos pequeñas figuras que transportaban ladrillos sobre su cabeza. Al acercarnos, constatamos que eran niños. Centramos la atención en una niña de 10 años llamada Sylvie. Trabajaba con su madre y su hermana mayor cinco días a la semana, de 6 de la mañana a 5 de la tarde, transportando cargas promedio de ocho ladrillos. Al pesar un ladrillo comprobamos que pesaba 2,6 kg. Es decir, el cuello de Sylvie soportaba un peso total de más de 20 kg. Su madre afirmó que los niños transportaban 200 ladrillos diarios, al tiempo que los adultos cargaban 500. Se les pagaba 9 ariary (0,0028 USD) por cada ladrillo.

La madre señaló a otros dos hijos pequeños que tenía, mientras permanecían encaramados a una roca bajo el sol en mitad de la fábrica de ladrillos. Afirmó que no estaba satisfecha con la situación, pero la familia es tan pobre que no tenía otra opción. Oficialmente, sus hijos van a la escuela. Pero en realidad, hablamos con ellos en un día laborable en horario escolar. Esperábamos ser expulsados en cualquier momento por un capataz. Pero no vino nadie, como si la situación fuera absolutamente normal para todo el mundo. Charlamos también con otros niños de tan solo 6 años de edad, que realizaban a la vista del público las peores formas de trabajo infantil, expuestos a un elevado nivel de riesgo. Sylvie finalmente confió en nosotros. Señalando su cuello, dijo al intérprete que “llevar todos estos ladrillos a veces duele”. También reconoció algo que lo resume todo: “En realidad, preferiría ir a la escuela”.



■ Nivo

ANTSIRABE, Madagascar – Se llama Nivo. Tiene 16 años. Era muy joven cuando abandonó a su familia, asolada por la pobreza, para ir a trabajar como empleada doméstica en Antsirabe, localidad de aproximadamente 200.000 habitantes situada en Hautes Terres, a 170 km al sur de la capital malgache.

Desde el amanecer hasta el anochecer, Nivo realiza todas las tareas domésticas (lava platos, hace la colada, cocina y limpia) y cuida del ganado. Percibe únicamente 40.000 ariary (12 USD) por mes, aunque solo se queda con 5.000 (1,50 USD), puesto que remite el resto del dinero a su familia, a la que no ve desde su llegada a Antsirabe. Nivo afirma que jamás ha ido a la escuela.

Cuando hablamos con ella sobre su futuro, Nivo se muestra escéptica. “Quién sabe lo que ocurrirá. No tengo ninguna oportunidad porque no sé leer ni escribir”, dice con tristeza. Señala que la tratan bien, aunque para ella sería difícil afirmar lo contrario con sus empleadores escuchando nuestra conversación a tan solo varios metros de distancia.

Con objeto de evitar situaciones como la de Nivo, la OIT puso en marcha en Antsirabe un programa para mejorar la situación de los trabajadores infantiles domésticos y brindarles



Sylvie (a la izquierda)

acceso a programas de formación vocacional. Lalaina Razanapera, Directora de la ONG “Sarobidy” (“preciado”, en malgache), encargada de la implantación del proyecto, ha impartido formación vocacional a 190 niños y ha sensibilizado a 2.000, y ha contribuido a que 2.500 dejen de realizar las peores formas de trabajo infantil.

En el proyecto participan las autoridades locales e inspectores de trabajo. Según un estudio realizado por la Inspección Laboral en 2015 y 2016, en la zona de Antsirabe se registraron 500 casos de trabajo infantil, incluidos 250 casos de trabajo doméstico.

“Ello obedece a muchos factores”, señala Dera Randrianarivony, inspector de trabajo responsable de cuestiones relativas al trabajo infantil, y destaca la pobreza, la mentalidad local y, sobre todo, las costumbres locales. La tradición cultural “el regreso de los huesos” obliga frecuentemente a las familias de la región a celebrar ceremonias cuyo costo no siempre pueden sufragar, de ahí que decidan enviar a sus hijos a trabajar para otras personas. “En ocasiones, ello se convierte en una forma de trabajo en condiciones de servidumbre”, añade.

El único medio con el que parece contar el Sr. Randrianarivony es su buena voluntad, casi sin medios para su llevar a cabo misión. Carece de vehículo y para desplazarse tiene que llamar a la policía, que le exige que abone el costo del combustible. En los casos

específicos de trabajo doméstico tiene que hacer frente a otros obstáculos de índole jurídica. Por ejemplo, no tiene autorización para acceder a hogares particulares por no ser oficial de policía facultado para realizar investigaciones.

Le seguimos mientras se dirige a un *gargote*, una pequeña tienda de comida rápida situada cerca de la estación de tren, tras haber recibido la denuncia de que en ella hay una niña trabajando. A su llegada, la niña huye a la parte posterior de la tienda, llorando de pánico. Se llama Simone. Tiene 12 años de edad. Su historia es, lamentablemente, demasiado habitual en la región. Sus padres viven en el país pero son tan pobres que la enviaron a la ciudad para que trabajara para su cuñada. Simone afirma tajantemente que asiste a la escuela y que solo “ayuda” en la tienda. Pero su relato se ve desmentido por el hecho de que no es capaz de facilitar el nombre de su profesor cuando se le pregunta por él, y porque sus pies están demasiado sucios para una niña en edad escolar.

No hay mucho que el inspector pueda hacer, salvo recordar la legislación vigente a los propietarios de la tienda. Condenar a prisión a sus empleadores o a sus padres probablemente empeoraría la situación de Simone, que podría quedarse sin hogar por no existir ningún centro público que acoja a menores en caso de dificultad.



28

Hortensia ■ ■



La historia de Hortensia, por otro lado, tiene un final más feliz. Hortensia tiene actualmente 17 años de edad, y nos relata el infierno que padeció en una casa a la que la habían enviado para trabajar como empleada doméstica. Durante dos años realizó todas las tareas domésticas. Desde las 5 de la mañana hasta las 10 de la noche limpiaba, cocinaba, iba al mercado y hacía la colada, y siempre era la última en acostarse. Al ponerse enferma no recibió ningún tratamiento médico, y de su exiguo salario mensual de 20.000 ariary (7 USD) se retenía una cuantía por cada error que cometía. Fue rescatada de tal situación por personal del programa de formación profesional, con el apoyo de la OIT. Ello le permitió aprender técnicas fundamentales de ganadería y agricultura, y actualmente arrienda una pequeña parcela de terreno en la que cultiva patatas, zanahorias, ajo, puerros, berzas, maíz y alubias. También cría un lechón

que se le facilitó en el marco del proyecto al final de su fase de formación. Su familia está muy orgullosa de ella.

Lauréat Rasolofoniainarison, Administrador Nacional de Proyectos en la Oficina de la OIT en Antananarivo, afirma que es fundamental conversar con la familia del niño. “Los padres nos dicen a menudo que envían a sus hijos a trabajar, y no a la escuela, debido a su situación de pobreza. No obstante, el mensaje que deseamos transmitirles es que, en realidad, son pobres por enviar a sus hijos a trabajar. Perpetúan un ciclo que no fomenta la enseñanza ni facilita la mejora de la situación personal”.



■ Christian Ntsay
Director de la Oficina Nacional
de la OIT en Madagascar

ENTREVISTA

Christian Ntsay: "La reducción de la pobreza sigue constituyendo una prioridad para Madagascar"

Sr. Christian Ntsay, usted desempeña el cargo de Director de la Oficina Nacional de la OIT en Madagascar, que abarca asimismo las Comoras, Mauricio y las Seychelles. ¿Qué opina de la situación socioeconómica de Madagascar?

La reducción de la pobreza sigue constituyendo una prioridad para Madagascar. A tal efecto, cabe destacar únicamente dos datos, a saber, que el 92% de la población del país vive en situación de pobreza, y que uno de cada dos jóvenes está desempleado. El nivel de inversión es muy bajo. Todo ello contribuye a perpetuar el ciclo de pobreza.

¿Cómo pueden mejorarse las perspectivas laborales de los jóvenes?

El 93% de la población trabaja en el sector informal. Únicamente del 6 al 7% del empleo puede considerarse "trabajo decente". Es necesario alcanzar el 10 o el 15% a lo largo de los próximos diez años. La creación de empleo exige un tejido económico dinámico y amplias inversiones, en particular en sectores estratégicos como la industria agroalimentaria, la minería, el turismo y la construcción.

Hay que facilitar el acceso de los jóvenes a la formación y mejorar la gobernanza de la política de empleo con objeto de implantar políticas laborales eficaces.

En ese contexto de pobreza, se sigue produciendo la explotación sexual de niños, que es la peor forma de trabajo infantil. ¿Qué medidas pueden adoptarse para evitar que Madagascar sea un centro de turismo sexual infantil?

Madagascar ha ratificado los Convenios núm. 138 y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Y cuenta con un plan de acción nacional. Sin embargo, lamentablemente la legislación solo se cumple en contadas ocasiones y no se asignan fondos públicos a programas de lucha contra el trabajo infantil. En primer lugar, es necesario aplicar la legislación en vigor, con objeto de que la lucha contra las peores formas de trabajo infantil constituya una prioridad a nivel nacional. La OIT brindó asistencia al Gobierno para formular el plan de acción nacional y proporcionó programas de formación destinados a las principales partes públicas interesadas, así como a los interlocutores sociales y a la sociedad. Durante más de diez años la OIT ha implantado proyectos de cooperación en varias esferas que sirven de modelo a diversas regiones del país, especialmente para luchar contra la explotación sexual comercial de niños, el trabajo infantil doméstico y el trabajo infantil en minas y en la cadena de suministro de la vainilla. No obstante, la OIT no puede reemplazar la acción de las autoridades nacionales o locales, ni la labor de los tribunales.

¿Es aceptable el trabajo infantil en un país como Madagascar?

No. Seamos francos. Tras el trabajo infantil subyacen intereses y dinero, así como personas y grupos que se enriquecen con él. Hay más de dos millones de niños que trabajan en Madagascar. Muchos de ellos realizan trabajos que entrañan un grave riesgo a su edad. Eso es inaceptable. El contexto cultural no lo justifica. Se trata únicamente de una excusa. La labor debe proseguir, con medidas más eficaces del Gobierno y actividades mejor estructuradas y más diversificadas a nivel local.

DIÁLOGO SOCIAL

Hacia la ratificación universal del **Convenio núm. 144**

Youcef Ghellab ■

Director de la Dependencia
de Diálogo Social y
Tripartismo de la OIT



El diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores será clave para forjar un futuro laboral que redunde en beneficio de todos; habida cuenta de ello, se seguirán celebrando debates en el marco de la CIT con el fin de abordar el diálogo social y el tripartismo, a tenor de lo establecido en la Declaración adoptada por la OIT en 2008 sobre justicia social para lograr una mundialización equitativa.

Con objeto de fomentar el diálogo social, la OIT ha puesto en marcha una campaña para promover la ratificación universal del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). La revista *Trabajo* habló de esa campaña con el Sr. Youcef Ghellab, Director de la Dependencia de Diálogo Social y Tripartismo de la OIT.

¿Por qué se ha puesto en marcha una campaña para promover la ratificación universal del Convenio núm. 144?

En virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) de 1976 (núm. 144) se promueve la aplicación del principio fundamental de la OIT de reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores en un marco de diálogo social tripartito con el fin de formular, aplicar y promover normas internacionales del trabajo que rijan todos los aspectos del ámbito laboral.

En la Declaración de la OIT sobre justicia social en aras de una mundialización equitativa, aprobada por unanimidad en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, se estableció que el Convenio núm. 144 tuviera carácter “prioritario”, y que fuera uno de los cuatro instrumentos principales de la OIT en el plano de la gobernanza.

¿Qué ventajas ofrece la ratificación y aplicación del Convenio núm. 144?

La ratificación y aplicación del Convenio núm. 144 ofrecen a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y

trabajadores una plataforma de consulta sobre las normas internacionales del trabajo y el conjunto de cuestiones que aborda la OIT. Habida cuenta de ello, el Convenio permite promover la cultura del diálogo entre los actores tripartitos y fomentar la confianza entre estos. Las políticas sociolaborales basadas en consultas tripartitas eficaces con representantes gubernamentales y organizaciones de empleadores y trabajadores facilitan la toma de decisiones fundadas y promueven el compromiso y la participación de todas las partes interesadas. Diversos estudios llevados a cabo por la OIT han puesto de manifiesto que los países que cuentan con instituciones bien establecidas para mantener un diálogo social eficaz a nivel nacional están en mejor medida de hacer frente a crisis de tipo económico, social o político. Esas instituciones fomentan asimismo el debate tripartito necesario para forjar el futuro laboral.

¿Qué relación existe entre el Convenio núm. 144 y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible?

El diálogo social constituye un instrumento primordial para promover la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible,

cuya implantación exige la participación activa de los actores tripartitos en el ámbito laboral, a saber, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Cabe destacar el vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 16 (Paz, justicia e instituciones fuertes). En el marco de las metas 16.6 y 16.7 se promueve el desarrollo de instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas para garantizar un proceso de toma de decisiones eficaz, inclusivo, participativo y representativo a todos los niveles.

El diálogo social también es pertinente con respecto a otros ODS, en particular los Objetivos 1 (Fin de la pobreza), 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades).

¿Qué se exige a los países que ratifican el Convenio núm. 144?

La aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 144 no conlleva costos adicionales ni reformas legislativas sustanciales, y todos los Estados Miembros de la OIT están en medida de cumplir sus requisitos.

El Convenio núm. 144 y la Recomendación núm. 152 conexas brindan orientaciones a los países sobre el modo de organizar consultas tripartitas eficaces. El Convenio aboga por la flexibilidad, permitiendo a cada país establecer procedimientos específicos que se ajusten a su situación a nivel nacional. No obstante, existe el requisito mínimo de efectuar consultas tripartitas sobre las normas

internacionales del trabajo y las actividades relacionadas con la OIT al menos una vez por año, mediante comunicación escrita, si los participantes en los procedimientos de consulta lo consideran adecuado y suficiente. Para que las consultas se consideren “eficaces” deben tener lugar antes de que se adopte una decisión definitiva.

Existe un folleto promocional en el que se proporciona información sobre el Convenio núm. 144 y el estado actual de su ratificación. En marzo de 2018 el Convenio había sido ratificado por 139 países, que representan el 75% de los Estados Miembros de la OIT.

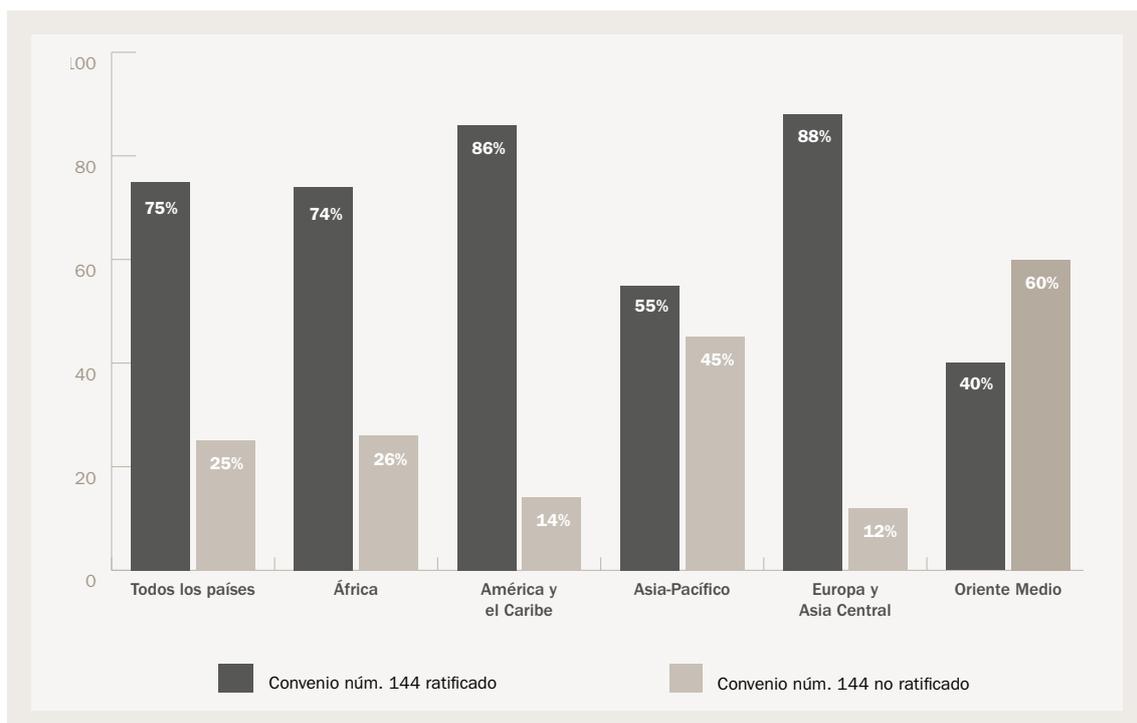
Desde la puesta en marcha de la campaña en noviembre de 2017, ocho países han iniciado el proceso de ratificación, o han avanzado en el mismo (Camerún, Georgia, Líbano, Luxemburgo, Mauritania, Níger, Papúa Nueva Guinea y Samoa).

En el **plano regional** (véase el gráfico inferior), el porcentaje de países que han ratificado el Convenio núm. 144 es el siguiente:

- Europa y Asia Central: 88%;
- América y el Caribe: 86%;
- África: 74%;
- Asia-Pacífico: 55%; y
- Oriente Medio: 40%.

¡Fijemos el objetivo de conmemorar la ratificación universal del Convenio núm. 144 con ocasión del Centenario de la OIT en 2019!

RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 144
(PORCENTAJE DE ESTADOS MIEMBROS DE LA OIT EN CADA REGIÓN)





Bangladesh: **Diálogo social** en beneficio de todas las partes interesadas

El diálogo social es una actividad que puede aprenderse. Ello se puso de manifiesto en el marco del programa de formación que la OIT implantó en Savar (Bangladesh), del 28 de noviembre al 7 de diciembre 2017, con objeto de fomentar la empatía entre empleadores y trabajadores. El proyecto, que incluyó actividades de formación, tuvo como objetivo principal fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y promover los derechos y las relaciones laborales en el sector de la confección a nivel nacional.

Por Onchida Shadman, OIT Bangladesh



© OIT Bangladesh

DHAKA – Tras darse la señal, comienza la competición entre empleadores y trabajadores. Treinta mujeres y hombres participan en la misma rodeados de mesas, papeles, bolígrafos y botellas de agua esparcidos en una amplia sala, en medio de un gran bullicio. Nazneen Nahar, activista sindical, gira enérgicamente la muñeca para derrotar rápidamente a su oponente, que hace las veces de empleador. Sin embargo, ninguno parece muy entusiasmado cuando concluye la competición.

El juego, cuyo objetivo es simular un proceso de negociación entre empleadores y trabajadores, forma parte de un curso de capacitación de formadores en negociación colectiva y resolución de controversias organizado en el marco de un proyecto de la OIT para fomentar el diálogo social y las relaciones laborales (SDIR) en Bangladesh, impartido por el Centro Internacional de Formación de la OIT. El proyecto, financiado por Suecia y Dinamarca,

tiene como objetivo facilitar el diálogo entre empleadores y trabajadores para promover los derechos y las relaciones laborales en el sector de la confección.

Nahar, que cuenta con formación en derecho, brinda asesoramiento jurídico a miembros sindicales. “El juego nos enseñó que el uso de la fuerza da lugar a un solo ganador. Pero si se negocia de forma estratégica, puede alcanzarse una solución satisfactoria para ambas partes. En el curso aprendí técnicas de negociación que serán útiles para mí para mediar en litigios laborales”, señala.

Veintidós miembros de organizaciones de empleadores y 44 de organizaciones de trabajadores participaron en el programa de formación. Md Kamruzzaman, representante de la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF, por sus siglas en inglés), señaló que la participación de trabajadores y empleadores en el mismo foro facilitó el intercambio de nuevas ideas. “La comprensión del punto de vista de los demás nos ha permitido tener una mentalidad más abierta. Ello fortalecerá nuestra relación diaria en el trabajo”.

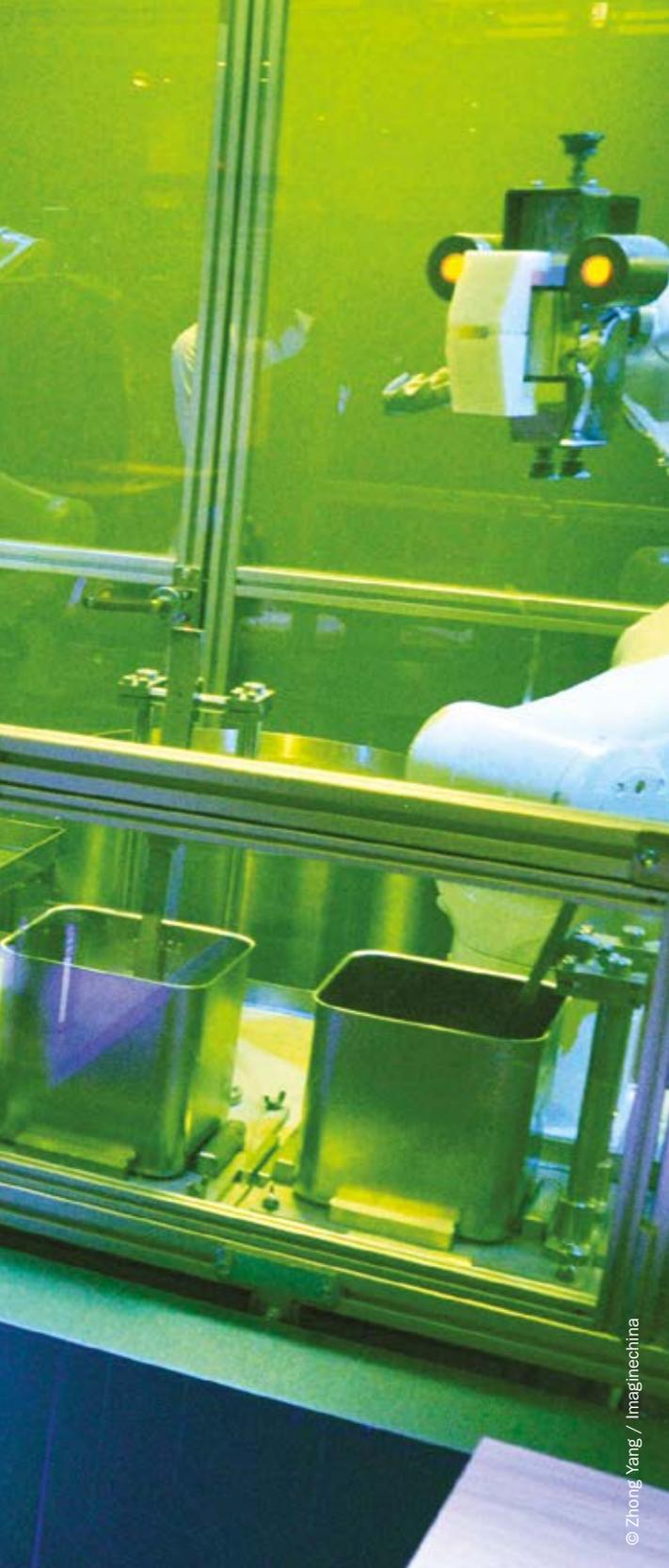
Urmila Barua, trabajadora de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Tejidos de Punto de Bangladesh (BKMEA), comparte esa opinión. Señaló que “al sentarnos a deliberar con los trabajadores, constatamos que sus peticiones están justificadas. Ya no los consideramos adversarios. Este tipo de formación permite cambiar la mentalidad de ambas partes”.

En el marco de su proyecto SDIR, la Oficina de la OIT en Bangladesh ha organizado una serie de talleres similares dirigidos a empleadores, trabajadores y funcionarios gubernamentales sobre negociación colectiva, resolución de controversias e inscripción sindical. Los participantes en los talleres han pasado a ser formadores capacitados. Posteriormente impartirán formación a otros trabajadores en el marco del Centro de Recursos para los Trabajadores, así como a empleadores a través del Centro de Excelencia para el Sector Textil de Bangladesh (CEBAI, por sus siglas en inglés). También brindarán asistencia en el establecimiento de procedimientos de resolución de controversias en 500 fábricas de confección en el país.

Mahandra Naidoo, Asesor Técnico Principal del Proyecto SDIR, destacó el papel fundamental de los formadores. “Los formadores trabajarán en nombre de las organizaciones de empleadores y trabajadores para fomentar las actividades de divulgación y de capacitación en el sector de la confección. Su papel será primordial para facilitar las negociaciones y mediar en disputas empresariales, lo que redundará en beneficio de los trabajadores y de las empresas”.



Iniciativa sobre el futuro del trabajo:
**Actividades en curso
y medidas previstas**



© Zhong Yang / Imaginechina

Visión general de la **CIT de 2019**

Tras la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT, nos informa de varias novedades en relación con la Iniciativa de la OIT sobre el Futuro del Trabajo.

Conforme nos aproximamos a la conmemoración del Centenario de la OIT en 2019, conviene reflexionar sobre los avances logrados hasta ahora y extraer conclusiones sobre la valiosa experiencia que hemos adquirido. Tenemos muchas cosas que celebrar. No obstante, está claro que aún queda mucho por hacer.

¿Cómo podemos garantizar que la OIT y sus mandantes se beneficien de las oportunidades que brindan la digitalización y la automatización para lograr una mayor participación de las empresas y de los trabajadores en la economía? ¿Cómo podemos aprovechar su potencial para ampliar las posibilidades de conciliar el trabajo con el tiempo personal y reducir el horario de trabajo? ¿Cómo podemos abordar los retos que plantean los procesos de desarrollo tecnológico, demográfico y climático en el ámbito del trabajo y en el mercado laboral? ¿Cómo podemos forjar el futuro que deseamos?

El Director General formuló estas preguntas al poner en marcha la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo en el marco de la conmemoración del Centenario de la OIT, entre otras iniciativas destinadas a orientar la labor de la OIT para comenzar su segundo siglo de existencia en consonancia con su mandato para promover la justicia social.

PRIMERA ETAPA DE LA INICIATIVA SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

La primera etapa de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo tuvo lugar de 2016 a 2017, en la que se propició el diálogo a nivel nacional entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores. Algunos países contaron asimismo con participación de jóvenes, entre otros grupos de personas. El proceso de diálogo tuvo lugar en más de 110 Estados Miembros, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo.

Por otro lado, la OIT organizó en su sede en abril de 2017 el simposio “El futuro del trabajo que deseamos”, que reunió a 700 participantes, entre ellos destacados académicos y representantes de los mandantes tripartitos de la OIT, con objeto de debatir el proceso de transformación del trabajo en el mundo y la adopción de posibles medidas al respecto en el plano político.

ESTABLECIMIENTO DE UNA COMISIÓN MUNDIAL INDEPENDIENTE SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

La segunda etapa de la Iniciativa de la OIT sobre el Futuro del Trabajo dio comienzo con el establecimiento, en agosto de 2017, de una Comisión Mundial independiente sobre el Futuro del Trabajo. Dicha Comisión reúne a diversos grupos de expertos de todo el mundo.

El objetivo de la Comisión es llevar a cabo un examen en profundidad de los factores que propician la transformación del trabajo en el mundo, a fin de proporcionar recomendaciones, tanto a la OIT como a los encargados de formular políticas, en aras de un futuro que brinde oportunidades de trabajo decentes y sostenibles para todos.

Como medida preparatoria de la primera reunión de la Comisión Mundial, que tuvo lugar del 20 al 22 de octubre 2017, la Secretaría de la OIT proporcionó a los miembros un informe resumido de los diálogos mantenidos a nivel nacional, así como un informe inicial sobre las principales tendencias laborales en el mundo.

En su segunda reunión, celebrada del 15 al 17 de febrero 2018, la Comisión examinó pormenorizadamente varias temáticas específicas.

SEGUNDA REUNIÓN DE LA COMISIÓN MUNDIAL Y MEDIDAS PREVISTAS

En la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo se debatieron los principales factores que contribuyen a forjar el futuro del trabajo a nivel internacional.

En los debates se abordaron, en particular, aspectos relativos a las plataformas económicas, las políticas y los sistemas sobre competencias, la economía informal, las cadenas de valor mundiales, la protección social universal y la migración, así como la situación y las perspectivas de los jóvenes, tanto con respecto a los países en desarrollo como a los países desarrollados.

Los Comisionados convinieron en organizar en el futuro una serie de reuniones de divulgación técnica con el fin de determinar las cuestiones que exijan un análisis más exhaustivo. La OIT también promoverá la colaboración con otras organizaciones internacionales que abordan temas relativos al futuro del trabajo. El 21 de marzo tuvo lugar una reunión informativa con los Estados Miembros de la OIT durante la celebración del Consejo de Administración. Ello brindó a los mandantes de la OIT la posibilidad de reunirse con cinco miembros de la Comisión y de formularles varias preguntas relativas a la labor de la Comisión Mundial.

Se prevé que la Comisión Mundial se reúna en dos ocasiones más a lo largo de 2018, antes de presentar un informe a comienzos de 2019, el año en que se celebrará el Centenario de la OIT. Los Comisionados destacaron su compromiso de elaborar un informe en el que se aborden factores de índole estratégica y política y se fomente la adopción de medidas.

La OIT proseguirá la elaboración de estudios, entre otros productos destinados a promover la formulación de políticas, con el fin de abordar cuestiones relativas al futuro del trabajo. Ello brindará a la Comisión, así como a los mandantes de la OIT, una comprensión más cabal de las cuestiones más complejas.

Sobre la base del informe definitivo que elabore la Comisión se prevé que en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019 se haga hincapié en el futuro del trabajo, en el marco de debates tripartitos a nivel internacional, con el fin de garantizar la justicia social para todos en el futuro.



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018

Enero de 2018

En este informe se examina la situación actual del mercado de trabajo, analizando avances recientes y elaborando proyecciones en los planos regional y mundial sobre los niveles de desempleo, empleo vulnerable y pobreza de los trabajadores.

ISBN: 978-92-2-131535-3

20 CHF; 20 USD; 15 GBP; 17 EUR



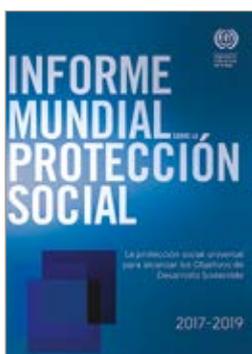
Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017 – Empresas y empleos sostenibles: Empresas formales y trabajo decente

Octubre de 2017

En este informe se abordan las empresas sostenibles por medio de un estudio exhaustivo de sus características y estrategias, y se analiza en qué medida su labor determina su rendimiento y sus resultados en el mercado laboral.

ISBN: 978-92-2-331011-0

40 CHF; 40 USD; 32 GBP; 35 EUR



Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Noviembre de 2017

En este informe de referencia de la OIT se proporciona una visión general de las tendencias recientes en materia de sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social. Sobre la base de datos recientes, se facilita amplia información a escalas mundial, regional y nacional sobre cobertura y prestaciones de los sistemas de protección social, incluido el nivel de gasto público en la misma.

ISBN: 978-92-2-330986-2

45 CHF; 45 USD; 35 GBP; 40 EUR



Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018

Marzo de 2018

El presente “avance global” examina las mejoras logradas en el decenio pasado (o la ausencia de mejoras) y evalúa las perspectivas del mercado laboral femenino.

ISBN: 978-92-2-328518-0

Únicamente disponible en formato PDF gratuito



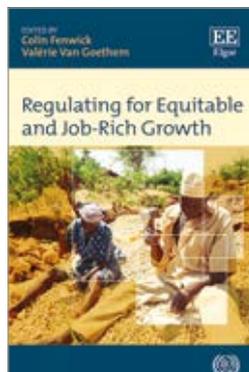
Transformando las economías: Haciendo que la política industrial funcione para el crecimiento, el empleo y el desarrollo

Diciembre de 2017

Este libro contiene análisis de experiencias nacionales y sectoriales de Costa Rica, República de Corea, India, Brasil, China, Sudáfrica, África Subsahariana y Estados Unidos.

ISBN 978-92-2-328565-4

28 CHF; 26 USD; 23 GBP; 28 EUR



Regulating for equitable and job-rich growth

Diciembre de 2017

En esta publicación se realiza una reflexión crítica acerca del funcionamiento y los efectos de la reglamentación en el plano laboral. Se abordan sus objetivos generales y su gran potencial para propiciar un desarrollo inclusivo, y se analizan las limitaciones de determinadas esferas de la reglamentación y la gobernanza.

ISBN 978-92-2-129646-1

45 CHF; 45 USD; 35 GBP; 40 EUR



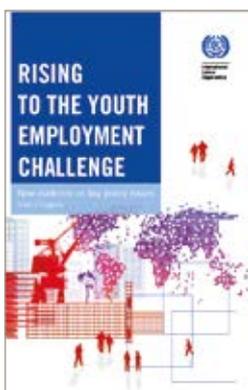
Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future

Noviembre de 2017

En la edición de 2017 de este informe se aborda la incidencia que en el futuro tendrán los avances tecnológicos en el mercado laboral juvenil, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, haciendo hincapié en las tendencias del empleo sectorial y en las formas de trabajo al alcance de los jóvenes.

ISBN 978-92-2-130346-6

20 CHF; 20 USD; 15 GBP; 17 EUR



Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues

Agosto de 2017

En este libro se recopilan diversas contribuciones del Programa de Empleo Juvenil de la OIT y se proporciona información pormenorizada sobre las políticas que promueven el empleo juvenil decente.

ISBN 978-92-2-130865-2
30 CHF; 30 USD; 25 GBP; 28 EUR



Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión

Julio de 2017

En esta publicación se realiza un breve análisis de la formulación, el alcance, la aplicación y la eficacia de las disposiciones laborales, de forma práctica y accesible.

ISBN 978-92-2-328514-2
25 CHF; 25 USD; 17 GBP; 22 EUR

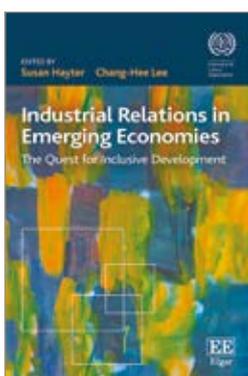


Derechos humanos, desarrollo y descolonización: La Organización Internacional del Trabajo entre 1940 y 1970

Julio de 2017

Este libro pone de manifiesto las múltiples formas en las que la OIT contribuyó a los debates que acompañaron a la disolución de los imperios coloniales europeos y a los procesos de construcción de la “nación poscolonial”.

ISBN 978-92-2-330946-6
35 CHF; 35 USD; 25 GBP; 30 EUR



Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development

Marzo de 2018

En esta publicación se presentan varios ejemplos prácticos y marcos conceptuales que ponen de manifiesto diversos aspectos de interés sobre la organización del trabajo y la evolución de las relaciones industriales, así como la demanda constante de representación independiente y de interés común en el ámbito de las relaciones laborales.

ISBN 978-92-2-130383-1
40 CHF; 40 USD; 32 GBP; 35 EUR



Día mundial contra el trabajo infantil - 12 de junio de 2018

Generación segura y sana

En el Día mundial contra el trabajo infantil que se celebra este año se pone de manifiesto la necesidad de mejorar en todo el mundo la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, y de erradicar el trabajo infantil.