



Consejo Económico y Social

Distr. general
29 de noviembre de 2012
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

57º período de sesiones

4 a 15 de marzo de 2013

**Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre
la Mujer y del período extraordinario de sesiones de la
Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000:
igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el
siglo XXI”: consecución de los objetivos estratégicos,
adopción de medidas en las esferas de especial
preocupación y medidas e iniciativas ulteriores;
tema prioritario**

Declaración presentada por la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.



Declaración

Violencia por razón de género en el lugar de trabajo

En vista de que la violencia por razón de género:

a) Constituye una de las violaciones más extendidas de numerosos principios y derechos fundamentales de la Declaración Universal de Derechos Humanos;

b) En ningún caso puede justificarse en nombre del honor, las ideologías o las creencias religiosas y culturales;

c) Representa un obstáculo grave para el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres;

d) Impide el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio;

e) Se produce en todas las etapas de la vida de la mujer; existe en los ámbitos privado y público; tiene lugar en todas las regiones geográficas; y afecta a un elevado porcentaje de trabajadoras que la sufren en el lugar de trabajo;

f) Se debe a comportamientos abusivos e inaceptables de una o más personas y puede adoptar numerosas formas distintas;

g) Se refiere a todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tal y como se define en el artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada por la Asamblea General en su resolución 48/104 de 20 de diciembre de 1993;

h) Puede aparecer en forma de incidentes ocasionales o siguiendo unos patrones sistemáticos de conducta, entre compañeros de trabajo, entre superiores y subordinados o ejercida por terceros, y abarca desde casos menores de falta de respeto hasta actos más graves, como delitos penales;

i) Incluye la intimidación, el acoso moral en el trabajo y el hostigamiento basados en las circunstancias domésticas, la raza, el idioma, la orientación sexual, las creencias políticas u opiniones sindicales y el origen nacional o social de una persona;

j) Dificulta la salida de la actual crisis económica, financiera, política y social a escala mundial, dado que agrava las formas anteriores de marginación, aislamiento y pobreza, genera otras nuevas e incrementa la inestabilidad social;

k) Está aumentando en muchas naciones y zonas del mundo como consecuencia de la dramática crisis laboral, que es la peor que se ha producido desde la década de 1930;

l) También está relacionada con prácticas tradicionales que son nocivas para las mujeres, como, por ejemplo, la mutilación sexual y genital y los matrimonios forzados, que conllevan un desequilibrio de poder entre los hombres y las mujeres;

m) Será el tema principal del 57º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer; este período de sesiones brindará una

valiosa oportunidad para elaborar medidas encaminadas a combatir las distintas formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro, miembro del movimiento sindical mundial y de la Confederación Sindical Internacional, expresa su profunda preocupación por la difícil situación de los millones de mujeres trabajadoras que se ven atrapadas en múltiples formas de violencia en el lugar de trabajo, que menoscaban sus posibilidades de vivir una vida digna y en libertad, y condena el acoso y la violencia en todas sus formas.

En 2007, los interlocutores sociales europeos firmaron un acuerdo marco autónomo sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Condenaron la violencia y el acoso en todas sus formas, y consideran estos problemas de mutuo interés para los empleadores y los trabajadores, ya que pueden tener graves consecuencias sociales y económicas.

En 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra anualmente y reúne a los constituyentes tripartitos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos, los Estados miembros y representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores procedentes de los países representados, reconoció la necesidad de establecer estrategias laborales para la prevención y la eliminación de la violencia por razón de género.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro opina que es necesario tomar medidas urgentes a nivel internacional que ayuden a las mujeres trabajadoras a hacer frente a la grave violencia masiva contra la mujer y las presiones ejercidas en la actualidad y que establezcan una estrategia orientada a prevenir y eliminar esas prácticas.

El plan para prevenir y erradicar la violencia por razón de género en el trabajo debería ser integral e incluir los siguientes elementos:

- a) La promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todas las personas en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad;
- b) La consideración de la igualdad entre los géneros y la no discriminación como cuestiones transversales en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: principios y derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, establecidos en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- c) La elaboración de una política a nivel nacional para los gobiernos y los interlocutores sociales que aborde de manera específica el mundo laboral;
- d) La promoción de marcos legislativos nacionales que sean pertinentes, junto con los instrumentos para su ejecución;
- e) El uso del diálogo social, y en particular, cuando proceda, la negociación colectiva, a nivel empresarial, sectorial y nacional, para hacer frente a la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo;
- f) La insistencia en la importancia de elaborar medidas eficaces para prevenir, detectar y erradicar las enfermedades relacionadas con el estrés, el acoso sexual y la violencia por razón de género en el trabajo;

g) La determinación de la responsabilidad de los empleadores, en consulta con los trabajadores y los sindicatos, a fin de definir, examinar y supervisar los procedimientos adecuados para prevenir y abordar los problemas de acoso y violencia en el lugar de trabajo;

h) La exigencia de que las empresas establezcan una declaración bien definida que indique que no se toleran el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y especifique el procedimiento que haya de seguirse en caso de que surjan problemas, en particular la investigación y el tratamiento de quejas, la adopción de las medidas oportunas contra el agresor y la prestación de apoyo a la víctima;

i) La definición como mujeres especialmente vulnerables a la violencia de las que pertenecen a grupos minoritarios, las indígenas, las refugiadas, las mujeres que emigran, incluidas las trabajadoras migratorias, las mujeres pobres que viven en comunidades rurales o distantes, las mujeres indigentes, las mujeres recluidas en instituciones o cárceles, las niñas, las mujeres con discapacidades, las mujeres de edad, las mujeres desplazadas, las mujeres repatriadas, las mujeres pobres y las mujeres en situaciones de conflicto armado, ocupación extranjera, guerras de agresión, guerras civiles y terrorismo, incluida la toma de rehenes, de conformidad con la Plataforma de Acción de Beijing.
