



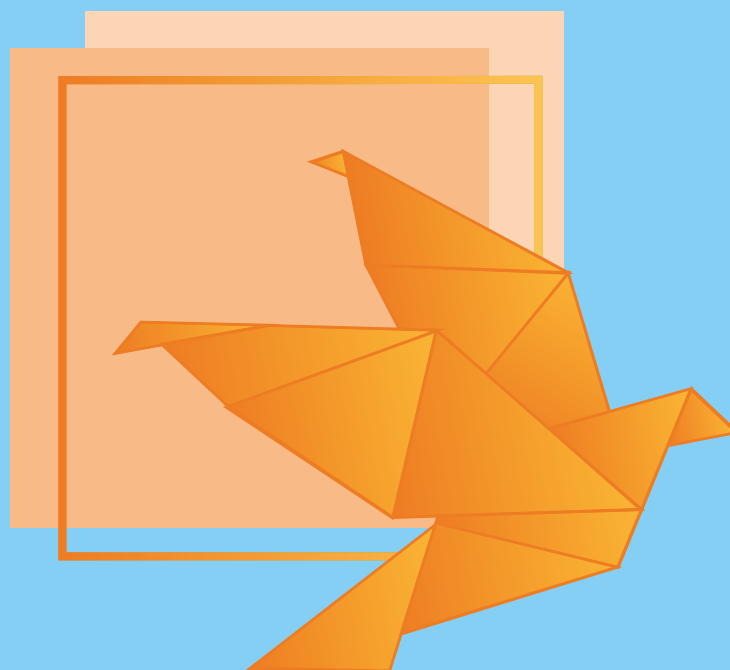
Organización
Internacional
del Trabajo



1919-2019

Informe V (2B)

Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



**Conferencia
Internacional
del Trabajo**

108.^a reunión, 2019

Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019

Informe V (2B)

Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-131822-4 (impreso)
ISBN: 978-92-2-131823-1 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2019

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	1
TEXTOS PROPUESTOS	3
A. PROYECTO DE CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	3
B. PROYECTO DE RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	9

INTRODUCCIÓN

La cuestión relativa a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo fue objeto de una primera discusión en la 107.^a reunión (2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a la elaboración de nuevos instrumentos sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A raíz de esa discusión, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y presentó el Informe V (1), que contenía un proyecto de convenio complementado por un proyecto de recomendación; ambos textos se basaban en las Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.^a reunión. A tenor de lo dispuesto en el artículo 39, párrafo 6, del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, se invitó a los gobiernos a que, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, enviaran a la Oficina sus propuestas de enmienda u observaciones, de manera que su respuesta llegara a destino a más tardar el 8 de noviembre de 2018. También se pidió a los gobiernos que comunicaran a la Oficina, en el mismo plazo, si consideraban que los proyectos de texto constituían una base satisfactoria para su discusión por la Conferencia en su 108.^a reunión (junio de 2019), y que indicaran con qué organizaciones habían celebrado consultas. Cabe señalar que, en virtud del artículo 5, párrafo 1, apartado *a*), del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), dichas consultas son obligatorias para aquellos países que hayan ratificado ese Convenio. Los resultados de las consultas deberían quedar reflejados en las respuestas de los gobiernos.

En el momento de redactar este informe, la Oficina había recibido respuestas de los mandantes de 101 Estados Miembros, incluidos los gobiernos de los 57 Estados Miembros siguientes: Alemania, Argelia, Argentina, Austria, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Burundi, Camerún, Canadá, Chile, Chipre, Colombia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, España, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Georgia, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Israel, Italia, Kuwait, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Montenegro, Myanmar, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Uganda y Uruguay.

El Informe V (2) se ha publicado en dos volúmenes. El presente volumen (Informe V (2B)), contiene los textos propuestos para el Convenio y la Recomendación, enmendados a la luz de las observaciones que han formulado los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y modificados también por las razones que se exponen en los comentarios de la Oficina, en el Informe V (2A)¹. Asimismo, se han introducido algunos cambios de redacción menores, en particular para asegurar la plena concordancia entre las versiones en español, francés e inglés de los proyectos de instrumentos.

¹ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (2A), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra, 2019.

Si la Conferencia así lo decide, estos textos servirán de base para la segunda discusión, en su 108.^a reunión (junio de 2019), con miras a la adopción de un convenio, complementado por una recomendación, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

TEXTOS PROPUESTOS

A. Proyecto de convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ... de junio de 2019, en su centésima octava reunión;

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Recordando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, la implicación de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden ayudar, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha ... de junio de dos mil diecinueve el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1, *a)* del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación como un único concepto o por separado.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a los trabajadores y demás personas, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los

voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, ya sea en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren en el transcurso del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares en que el trabajador cobra, descansa o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos o viajes por motivos relacionados con el trabajo, así como en eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en la medida en que sea razonable y factible, en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 4

A los efectos del presente Convenio, las víctimas y los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser:

- a) empleadores o trabajadores, o sus respectivos representantes, u otras personas mencionadas en el artículo 2, y
- b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, terceros, inclusive clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes o miembros del público.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 5

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que consista entre otras cosas en:

- a) prohibir por ley la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la cuestión de la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones complementarias de los gobiernos y de los empleadores y de los trabajadores así como de sus organizaciones, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 6

Con objeto de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y por otros medios, los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- b) adoptar medidas para proteger de manera efectiva a dichas personas.

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores que tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales conexos, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas información y capacitación sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar que los trabajadores y otras personas interesadas tengan un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación, y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) tribunales y otras jurisdicciones;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los denunciantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda;
- d) prever, cuando proceda, sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) garantizar que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos;
- g) garantizar que todo trabajador tenga derecho a sustraerse de una situación de trabajo sin sufrir consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud a consecuencia de actos de violencia y acoso, y

- h)* velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso, entre otras cosas para dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida o la salud de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 12

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a)* la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b)* se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular, sobre la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, y
- c)* se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 13

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, entre otras cosas, ampliando o adaptando las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y elaborando medidas específicas cuando sea necesario.

B. Proyecto de recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ... de junio de 2019, en su centésima octava reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha ... de junio de dos mil diecinueve, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el artículo 5, 2), del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, así como en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

- a) fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y tratar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y
- b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 10, *a)*, del Convenio, y dicha política debería:

- a)* afirmar que la violencia y el acoso no se han de tolerar;
- b)* establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c)* definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- [d)* *contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y*
- e)* *disponer que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se tomen debidamente en consideración y adoptar las medidas que correspondan.*

8. *En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 10, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, en particular los peligros y riesgos psicosociales, incluidos los generados por:*

- a)* *terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y miembros del público, y*
- b)* *la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.*

9. *Los Miembros deberían adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios, el trabajo en el sector de la salud, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.]*

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

[11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y sus asociaciones, para prevenir y contrarrestar la violencia y el acoso en la economía informal.

12. *Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no tengan como consecuencia la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 7 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.*

13. *Los grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad mencionados en el artículo 7 del Convenio, deberían comprender:*

- a) *los jóvenes y las personas de edad;*
- b) *las mujeres embarazadas o lactantes y las personas con responsabilidades familiares;*
- c) *las personas con discapacidad;*
- d) *las personas que viven con el VIH;*
- e) *los migrantes;*
- f) *los pueblos indígenas y tribales;*
- g) *las minorías étnicas o religiosas;*
- h) *las personas afectadas por el sistema de castas, e*
- i) *las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género.*

III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. *Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 11, b), del Convenio no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización y deberían comprender:*

- a) *la readmisión del trabajador;*
- b) *la indemnización por daños materiales y morales;*
- c) *la imposición de órdenes que exijan la adopción de medidas de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*
- d) *el pago de los honorarios de la asistencia letrada y las costas.*

15. *Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física que les incapacite para trabajar.*

16. *Los mecanismos de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 11, e), del Convenio, deberían incluir:*

- a) *tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;*
- b) *procedimientos acelerados;*
- c) *asistencia y asesoramiento jurídicos para los querellantes y las víctimas;*
- d) *guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país, y*
- e) *la inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales.*

17. *El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 11, e), del Convenio, deberían comprender:*

- a) *el apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*
- b) *servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;*
- c) *un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*

- d) *servicios de emergencia;*
- e) *la atención y tratamiento médicos;*
- f) *centros de crisis (incluidos los centros de acogida), y*
- g) *unidades especializadas de la policía para ayudar a las víctimas.*

18. *Las medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 11, f), del Convenio, deberían comprender, según proceda:*

- a) *una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica;*
- b) *horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;*
- c) *el traslado temporal o permanente de las víctimas de violencia doméstica a otros lugares de trabajo;*
- d) *una protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica;*
- e) *una evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo específicamente centrada en la violencia doméstica;*
- f) *un sistema de referencia a las medidas públicas destinadas a mitigar la violencia doméstica, cuando existan, y*
- g) *la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.*

19. *Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían recibir asistencia en forma de servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y facilitar su reincorporación al trabajo.*

20. *Los inspectores del trabajo y los funcionarios de otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.*

21. *El mandato de los órganos nacionales responsables de la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

22. *Los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 7 del Convenio.*

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

23. *Los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir:*

- a) *programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;*
- b) *directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el*

acoso, así como para ayudar a los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones a prevenir y tratar la violencia y el acoso;

- c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas, políticas en el lugar de trabajo y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 7 del Convenio;*
- d) campañas de sensibilización, en los diferentes idiomas del país, así como en los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los querellantes, los testigos y los denunciantes;*
- e) planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo y de la formación profesional;*
- f) programas y material de formación destinados a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, y*
- g) campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso.]*