ITUC CSI IGB

107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
(mayo-junio de 2018)
Punto V del orden del día
Nota informativa para los delegados trabajadores

Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

Primer año de discusión con vistas a la adopción de un Convenio complementado por una Recomendación

1. ANTECEDENTES

En su 325.ª reunión (noviembre de 2015), el Consejo de ILO Administración decidió inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018 un punto sobre "la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo" con miras a la elaboración de normas, con arreglo al procedimiento de doble discusión. La segunda discusión tendrá lugar durante la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario en 2019.

La decisión se tomaría tras una intensa campaña por parte del movimiento sindical internacional y recibió el apoyo unánime del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT. La decisión fue apoyada por buen número de representantes de Gobiernos, que hicieron hincapié en la importancia crucial de abordar la violencia y el acoso, a través de las normas de la OIT, como un paso clave para la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No obstante, otros Gobiernos siguen sin estar convencidos de la necesidad de contar con un Convenio complementado por una Recomendación. Los empleadores expresaron reservas en relación con un instrumento, pero se mostraron favorables a una discusión general. Sin embargo, en sus respuestas al cuestionario de la OIT, una mayoría simple de empleadores se inclinaron a favor del establecimiento de normas en forma de una Recomendación (ver también la sección 5 A).

La 325.ª reunión del Consejo de Administración decidiría además "convocar una reunión tripartita de expertos para brindar orientación, en base a la cual el Consejo de Administración considerará, durante su 238.º periodo de sesiones (noviembre de 2016), los preparativos para la primera discusión de posibles instrumentos en la Conferencia". Se encomendó a la reunión tripartita de expertos, que tuvo lugar en octubre de 2016:

- Examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos;
- Examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista;
- Examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en los trabajadores y las empresas, particularmente en el bienestar y la productividad de los trabajadores y en los resultados de las empresas;
- Definir los grupos de trabajadores, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia;
- Examinar las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales; y
- En función de los elementos que anteceden, facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018. En esas pautas cabría

incluir la definición de las formas de violencia que merezcan una atención y la adopción de medidas prioritarias.

Las conclusiones de la reunión de expertos incluyeron la sugerencia de utilizar la expresión 'violencia y acoso', en lugar del término 'violencia' únicamente en el título de la discusión, "para asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables"[1].

2. Los argumentos a favor de la elaboración de normas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y de los trabajadores/as. Atenta contra la posibilidad de ejercer otros derechos laborales fundamentales y es incompatible con el trabajo decente. La violencia en el mundo del trabajo representa una amenaza contra la dignidad, la salud y el bienestar de todas las personas. Afecta a todas las ocupaciones y los sectores de la actividad económica en todo el mundo, incluyendo tanto el sector público como el privado, y la economía formal o la informal. Repercute no sólo sobre los trabajadores/as y empleadores, sino también en sus familias, las comunidades, economías y la sociedad en su conjunto.

Aunque algunos instrumentos de la OIT hacen referencia a diversas formas de violencia y acoso, ninguno de ellos incluye la violencia y el acoso como objetivo primario, ni define tales conductas, ni proporciona una orientación clara sobre cómo combatir el problema. Por otro lado, únicamente se hace referencia a ciertas formas de violencia o de acoso y solo cubren a grupos de trabajadores concretos o determinados sectores y ocupaciones, como los trabajadores/as del hogar, las personas indígenas o los trabajadores que viven con el VIH. La naturaleza específica de las protecciones existentes deja lagunas para aquellos no cubiertos por dichos instrumentos, que representan la gran mayoría de los trabajadores/as en el mundo.

La adopción de normas internacionales del trabajo que aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serviría por tanto para cubrir importantes lagunas en la promoción de trabajo decente para todos, y representaría una importante contribución para la realización de los objetivos contenidos en la Declaración de Filadelfia de 1944[2].

El impulso de la propuesta inicial sobre una norma relativa a la violencia sería el efecto dado a la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión (2009)[3]. La resolución afirmaba que debe prohibirse la violencia por razón de género en el lugar de trabajo; y para prevenirla, instaba a aplicar políticas, programas, legislación y otras medidas.

Desde entonces, la cuestión de la violencia y el acoso, y particularmente la violencia y el acoso por razón de género, ha venido recibiendo creciente atención a nivel internacional. En septiembre de 2015, el Comité Económico y Social Europeo publicó una opinión en apoyo a una norma de la OIT sobre violencia de género en el trabajo. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU subrayó una vez más, en su Comentario General del 23 de abril de 2016, que librarse de la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, constituye uno de los elementos fundamentales para garantizar condiciones de trabajo justas y favorables. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible pide la eliminación de "todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado".

[1] OIT: *Informe final Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)*
[2] OIT: *Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016),*
[3] Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente - CIT 2009: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_114996.pdf

Unas normas internacionales del trabajo aportarían una oportuna orientación sobre posibles leyes y prácticas para erradicar la violencia y el acoso del mundo del trabajo.

3. Informes de la Oficina

La Oficina preparó dos informes que servirán de base para el primer año de discusión: El Informe V(1) *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*[4] proporciona información sobre el derecho y la práctica en los 80 Estados miembros de la OIT. El informe va acompañado por un cuestionario que se pide completar a los Gobiernos e interlocutores sociales.

Las respuestas serían resumidas en el segundo informe, Informe V(2) *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*[5]. El informe incluye además las "Conclusiones propuestas" elaboradas sobre la base de las respuestas recibidas. Estas conclusiones propuestas tienen por objeto servir de base para la discusión en junio.

La redacción final del instrumento o instrumentos tendrá lugar durante la Conferencia de la OIT en 2019, tomando como base el/los instrumento(s) que se preparen tras la primera discusión en 2018. Los instrumentos serán enmendados según convenga y propuestos para su adopción por la plenaria de la Conferencia en 2019. Se requerirá contar con una mayoría de dos tercios para su adopción.

Esta "doble discusión" brinda a los participantes en la Conferencia suficiente tiempo para examinar borradores de los instrumentos y proponer sus enmiendas para reforzarlos.

4. Conclusiones Propuestas

Las "Conclusiones Propuestas" figuran en la página 106 de la versión española del Informe V(2). Un resumen de las respuestas recibidas al cuestionario figura entre las páginas 5 y 105. Los comentarios de la Oficina, que se encuentran inmediatamente después de las respuestas a cada una de las preguntas, aportan información sobre la manera en que la Oficina ha tratado cada cuestión basándose en los comentarios recibidos y cómo quedará reflejado en las conclusiones propuestas. Para la preparación de las conclusiones propuestas, la Oficina también ha tomado en consideración los planteamientos y puntos de vista que se expusieron durante la citada Reunión tripartita de expertos.

Las conclusiones propuestas se dividen en 4 partes:

A. Forma de los Instrumentos
B. Definiciones
C. Conclusiones Propuestas con miras a la adopción de un Convenio
D. Conclusiones Propuestas con miras a la elaboración de una Recomendación

En base a los comentarios de la Oficina, podría afirmarse que hubo un amplio consenso entre los tres grupos respecto a muchas cuestiones. Esto proporciona unas bases sólidas para dialogar con vistas a mejorar el texto propuesto, desarrollando instrumentos que aborden de manera eficaz la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que puedan recibir la mayor ratificación posible por parte de los Estados miembros de la OIT.

Con todo, persisten ciertas áreas sensibles, como la definición de empleador, lo que cubre el mundo del trabajo, el impacto de la violencia doméstica, el uso y contenido de listas descriptivas (no exhaustivas). Muchos

---

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_554100/lang--es/index.htm

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_619813/lang--es/index.htm

Gobiernos que expresaron su apoyo a un Convenio complementado por una Recomendación indicaron asimismo su preocupación de que el Convenio no sea tan prescriptivo como para resultar imposible su ratificación, indicando su preferencia por un Convenio "marco". Es de esperar que estas cuestiones sean objeto de debate en junio.

5. Comentarios sobre las conclusiones propuestas

Indicamos algunos comentarios preliminares sobre las conclusiones propuestas, para una discusión adicional por parte del Grupo de los Trabajadores en junio.

A. Forma de los Instrumentos (Puntos 1 y 2)

Tal como se indica en la tabla que figura a continuación, la mayoría de los Gobiernos que respondieron al cuestionario están a favor de la elaboración de un instrumento vinculante en forma de un Convenio complementado por una Recomendación. Los trabajadores también están mayoritariamente a favor de un Convenio complementado por una Recomendación. Esto representa un resultado positivo y es importante continuar presionando a los Gobiernos para alentarlos a mantener su posición, además de obtener apoyos adicionales. Un Convenio sería esencial para señalar sin ambigüedad que la violencia y el acoso resultan inaceptables, son la antítesis del trabajo decente y por tanto requieren una atención seria y urgente. Una Recomendación complementaría el Convenio, aportando una orientación más detallada y práctica sobre cómo traducir en acción los principios consagrados en el Convenio.

GLOBAL	Convenio	Recomendación	Convenio complementado por una Recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes	Otros	**TOTAL**
Gobiernos	2	30	48	5	85
Empleadores	1	11	4	10	26
Trabajadores	9	5	164		178
Total	12	46	216		**289**

B. Definiciones y ámbito de aplicación (Punto 3)

Los trabajadores desearían contar con un instrumento inclusivo, que adopte un enfoque integrado para hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y proteger a todos los trabajadores/as independientemente del sector y tanto en la economía formal como en la informal. Desearían además que se incluya en los instrumentos un enfoque específico sobre la dimensión de género de la violencia y el acoso. Es por ello que la definición y el ámbito de aplicación de "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" será un punto importante en la discusión. La estrategia general debe apuntar a la adopción de instrumentos inclusivos que garanticen que todos los trabajadores y trabajadoras queden cubiertos, independientemente de su estatus de empleo. En este contexto, sería importante evitar la definición de grupos o categorías específicos

de trabajadores a quienes se apliquen los instrumentos, puesto que esto podría suponer la exclusión de ciertas categorías de trabajadores/as.

3 (a): se acoge favorablemente la definición de la violencia y el acoso como "un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto o consecuencia causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia de género". El concepto "continuo" reconoce que la violencia y el acoso a menudo están interrelacionadas y puede resultar difícil diferenciarlos.

La noción de un continuo de violencia y acoso es además lo bastante amplia como para incluir la violencia y el acoso en sus múltiples y diversas formas, incluyendo por ejemplo abusos y agresiones físicas, violencia sexual, agresiones verbales, asedio, hostigamiento, maltrato psicológico e intimidación, acoso sexual, amenazas de violencia y acecho, sin correr el riesgo de excluir inadvertidamente alguna forma particular de comportamiento.

La inclusión de prácticas, además de comportamiento, reconoce que la violencia y el acoso pueden ser el resultado de características estructurales u organizativas del trabajo de una persona, así como del comportamiento individual o de grupo. El hecho de si un comportamiento o una práctica resultan inaceptable deberá determinarse haciendo referencia a su impacto específico, incluyendo sus repercusiones económicas, sobre la persona que los sufre. Un aspecto importante, es que la definición incluya explícitamente la violencia de género.

La definición propuesta permite además la inclusión de formas de violencia y acoso que podrían no haber surgido aún o no estar ampliamente reconocidas, puesto que el mundo del trabajo evoluciona.

3 (b): la definición de violencia de género se apoya y amplía las definiciones incluidas ya en instrumentos existentes[6].

3 (c): la amplia definición de empleador se ha acogido favorablemente. La definición incluirá, por ejemplo, a aquellos que contratan trabajadores/as a través de relaciones triangulares por medio de acuerdos contractuales informales, o mediante relaciones de empleo encubiertas o imprecisas.

3 (d): la amplia definición de "trabajador" se acoge favorablemente, y viene a complementar la definición de empleador para asegurar un enfoque inclusivo. Las personas que buscan empleo, pasantes, aprendices, voluntarias, y otras en relaciones análogas al empleo figuran entre aquellos que corren mayor riesgo de sufrir violencia y acoso, y tienden a quedar fuera del ámbito de aplicación de la legislación laboral, incluyendo la protección frente a la violencia y el acoso. Resulta por tanto esencial que se las incluya expresamente en la definición de trabajador a efectos de los instrumentos.

4 (a-e): la amplia cobertura de lo que se entiende por "mundo del trabajo" es de agradecer. Los espacios públicos son muchas veces el lugar de trabajo para los trabajadores de la economía informal, mientras que los trabajadores/as del hogar, cuidadores/as a domicilio, trabajadores/as a domicilio y teletrabajadores efectúan su trabajo en espacios privados. Como puede verse en un enfoque sobre salud y seguridad en el trabajo, se pueden tomar medidas para prevenir la violencia y el acoso en cualquier circunstancia relacionada con el mundo del trabajo, esté o no comprendida en la esfera de influencia del empleador. Así pues, a pesar de no estar siempre en la esfera de influencia directa del empleador, hay medidas que los empleadores pueden y deben adoptar para reducir al mínimo cualquier riesgo de violencia y acoso en el trayecto hacia y desde el trabajo, así como en relación con los desplazamientos o viajes de trabajo, eventos, formación o actos sociales

[6] Véase por ejemplo la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Recomendación General 19) y el Artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

vinculados al trabajo. El Grupo de los Trabajadores podría querer considerar que se añada "alojamiento proporcionado por el empleador" dentro de la cobertura del mundo del trabajo. Muchos trabajadores/as están obligados a residir en dormitorios u otro tipo de alojamiento facilitado por el empleador, difuminando la distinción entre hogar y trabajo, algo que a menudo incrementa el riesgo de violencia y acoso. La reunión de expertos reconoció el fenómeno en aumento del cyber-acoso, por un uso indebido de la tecnología, indicando que todo nuevo instrumento normativo debería "poder responder asimismo a los nuevos riesgos y desafíos que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología".

5. La inclusión de violencia y acoso perpetrados por terceros es importante, al igual que el reconocimiento de que la violencia y el acoso pueden ser tanto horizontales como verticales.

C. Conclusiones Propuestas con miras a la adopción de un Convenio

Preámbulo (Puntos 6 (a) a (j))

Aunque el Preámbulo no tiene ningún efecto vinculante en sí mismo y en ningún caso podrá prevalecer sobre las disposiciones operativas, reviste un valor considerable para la interpretación del instrumento. A fin de garantizar una amplia cobertura de los trabajadores/as, incluidos los que se encuentran en situaciones vulnerables, el Grupo de los Trabajadores podría considerar que se añadan otros instrumentos pertinentes, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198); la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Constatando la necesidad de que el Convenio haga considerable hincapié en la dimensión de género de la violencia y el acoso, los puntos 6 (d) - (j) del preámbulo deberían apoyarse firmemente. No obstante, el Grupo de los Trabajadores podría querer considerar una referencia a "formas de discriminación múltiples e interrelacionadas", a fin de reforzar el punto 6 (i).

El punto 7 afirma la necesidad de adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección (Punto 8)

El respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva resulta particularmente importante para la realización de otros derechos, incluyendo el derecho a trabajar sin (la amenaza de) violencia y acoso. La denegación de la libertad sindical es un factor significativo que incrementa el riesgo de sufrir violencia y acoso. En las conclusiones de la reunión tripartita de expertos se reconoce que "*Los trabajadores que no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a causa del uso indebido de disposiciones contractuales que conducen al déficit de trabajo decente, incluido el recurso inapropiado al trabajo por cuenta propia, también tienen más probabilidades de estar expuestos al riesgo de violencia y acoso*".

Los convenios fundamentales relativos a la igualdad y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación son esenciales para adoptar un enfoque integral, mientras que las peores formas de trabajo infantil y el trabajo forzoso y la trata de personas incluyen inherentemente violencia física y psicológica y acoso.

El punto 9 reafirma la necesidad de centrarse particularmente en todas las formas de violencia de género al adoptar una legislación nacional que prohíba todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El punto 10 reconoce que la desigualdad y la discriminación en base a los motivos incluidos en los puntos 10 (a)-(i) suelen encontrarse en la raíz de la violencia y el acoso. Cuando las causas de discriminación se entrecruzan, como por ejemplo género y raza o discapacidad, el riesgo de violencia y acoso se ve exacerbado. Es importante señalar que esta lista de características personales es indicativa y no exhaustiva, y pretende simplemente garantizar que ciertos grupos no queden excluidos de la cobertura de las medidas sobre igualdad y no discriminación. El Grupo de los Trabajadores debería intentar asegurarse de que, como mínimo, se adopte la totalidad de esta lista. Una importante omisión de la lista guarda relación con la discriminación por motivos de raza. El Grupo de los Trabajadores podría por tanto querer proponer un texto alternativo para el punto 10 (g) que incorpore a "los trabajadores marginados por el racismo, su origen étnico o su religión". El punto 10 no apunta a sectores de trabajo o de la economía, ni a categorías de trabajadores o tipos de arreglos contractuales.

Medidas de prevención (Punto 11)

Los puntos 11 (a) y (b) requieren que los Gobiernos identifiquen, en consulta con los interlocutores sociales, las ocupaciones y las modalidades de trabajo donde los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, para brindar una protección efectiva a dichos trabajadores. El punto 25 (Recomendación) incluye ejemplos de sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que pueden considerarse de alto riesgo. Podría considerarse trasladar el punto 25 al Convenio, teniendo en cuenta que la lista de sectores es indicativa y en ningún caso exhaustiva. De todos modos, el Grupo de los Trabajadores podría desear añadir los "medios de comunicación" a la lista de ocupaciones de mayor riesgo, dado que los periodistas se exponen especialmente a la violencia y el acoso por parte de toda una serie de perpetradores y diversas modalidades de ocupación/trabajo. El punto 25 de la Recomendación podría aportar ejemplos de los tipos de medidas que pudieran adoptarse. El punto 26 de la Recomendación es importante para asegurarse de que determinados grupos de trabajadores/as no resulten penalizados por la adopción de medidas para eliminar la violencia y el acoso en sectores u ocupaciones de alto riesgo. Esto resulta fundamental para la promoción de la igualdad y no discriminación y esa penalización sería incompatible con los objetivos generales de los instrumentos. El Grupo de los Trabajadores podría por tanto plantear la posibilidad de abordar esta cuestión en el Convenio.

El punto 12 establece las medidas que los empleadores deberían tomar para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales. Las medidas han de establecerse en consulta con los trabajadores y sus representantes. En los puntos 23 y 24 de la Recomendación se facilitan detalles adicionales, incluyendo que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política sobre violencia y acoso adoptada por el empleador. El Grupo de los Trabajadores podría por tanto plantear la posibilidad de trasladar este requisito al Convenio.

Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas (Punto 13)

Unos mecanismos de solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces, incluyendo el acceso a vías de recurso y de reparación apropiadas, son esenciales para combatir con éxito la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Un aspecto importante es que el punto 13 (d) haga mención al acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y de reparación especializados para las víctimas de la violencia de género. Los puntos 27, 28, 29 y 30 de la Recomendación aportan detalles adicionales sobre las medidas que podrían adoptarse para asegurarse de que las vías de recurso y reparación sean apropiadas y eficaces. Teniendo en cuenta que en muchos casos el único recurso que les queda a los trabajadores que son víctimas de violencia y acoso es dejar su empleo, el Grupo de los Trabajadores podría considerar la posibilidad de mover al Convenio el requisito de que las vías de recurso no deberían limitarse al derecho del trabajador a renunciar al empleo y percibir una indemnización.

En relación con los mecanismos eficaces de solución de conflictos, el Convenio debería hacer referencia al derecho del trabajador o trabajadora "a participar directamente en el procedimiento de examen de reclamaciones y a ser asistido o representado durante el examen de su reclamación por un representante de una organización de trabajadores, por un representante de los trabajadores en la empresa o por cualquier otra persona de su elección, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales", en línea con lo establecido en el Artículo 13 (1) de la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

El punto 13 (e) trata sobre la necesidad de tomar medidas para contrarrestar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, mientras que el punto 31 de la Recomendación enumera medidas que podrían adoptarse para abordar dichos efectos.

Los puntos 13 (f) y (g) constituyen inclusiones bien recibidas, consecuentes con los instrumentos de la OIT sobre Salud y seguridad en el trabajo e Inspección del trabajo.

Apoyo y orientaciones (Punto 14)

El punto 14 (y el punto 36 de la Recomendación) contienen importantes disposiciones relativas a un enfoque integral para combatir la violencia y el acoso, incluyendo educación, formación y campañas de sensibilización.

Medios de aplicación (Punto 15)

El punto 15 concede cierto grado de flexibilidad a los Estados miembros para determinar los medios de aplicación.

D. Conclusiones Propuestas con miras a la elaboración de una Recomendación

A diferencia de un Convenio, una Recomendación se limita a aportar orientaciones adicionales y no vinculantes a los Estados miembros. Sus disposiciones están por tanto relacionadas con el texto del Convenio con objeto de complementarlo.

Se incluyen algunos comentarios preliminares, dado que el contenido de la Recomendación dependerá en gran medida del contenido del texto del Convenio negociado en junio.

El punto 20 resulta importante y debería aplicarse independientemente del estatus legal de los trabajadores/as migrantes, guardando conformidad con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales de 2006.

Punto 27: convendría añadir una mención especificando que dicha indemnización debería incluir, por ejemplo, compensaciones por pérdida de salario, prestaciones de seguridad social, bonificaciones/promociones, dolor y sufrimiento ocasionados.

El punto 29 (e) hace referencia a invertir la carga de la prueba en relación con los mecanismos de solución de conflictos especializados para abordar la violencia de género. Este punto es importante y guarda relación con la manera en que se tratan los casos de discriminación en muchas jurisdicciones nacionales.

Punto 36: el reconocimiento del impacto de "la discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso" es importante. (Véase también el punto 24 de la Recomendación).

18.05.2018