

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Por un convenio de la OIT contra la violencia de género en el trabajo»

(dictamen de iniciativa)

(2016/C 013/21)

Ponente: Béatrice OUIIN

El 19 de febrero de 2015, de conformidad con el artículo 29, apartado 2, de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema:

Por un convenio de la OIT contra la violencia de género en el trabajo

(dictamen de iniciativa)

La Sección Especializada de Relaciones Exteriores, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 16 de julio de 2015.

En su 510º Pleno de los días 16 y 17 de septiembre de 2015 (sesión del 16 de septiembre de 2015), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 209 votos a favor, 2 en contra y 5 abstenciones, el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su estructura tripartita, desempeña un papel esencial en la escena internacional para mejorar la situación de los trabajadores y el funcionamiento de las empresas. La Unión Europea no es miembro de la OIT, pero sus Estados miembros sí lo son, al igual que las organizaciones que representan a los trabajadores y empresarios europeos. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) desea que los Estados miembros de la UE y las organizaciones europeas actúen para proyectar a nivel mundial los valores y logros europeos, teniendo en cuenta el contexto mundial.

1.2. El Comité Económico y Social Europeo considera que:

- la violencia sexual y de género en el trabajo constituye un obstáculo para el trabajo digno (que respeta la dignidad y garantiza la seguridad, responsabilidad y autonomía de los trabajadores);
- la violencia de género en el trabajo constituye una violación grave de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad física y psicológica;
- perjudica a la economía y al progreso social al debilitar los fundamentos de la relación laboral y reducir su productividad;
- revela relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y contribuye a perpetuar las desigualdades en el trabajo;
- combatir la violencia de género requiere la participación de la sociedad civil, en particular de los interlocutores sociales, pero también de los profesionales de la sanidad, la policía y la justicia para acoger a las víctimas, así como de los medios de comunicación y los profesores para prevenir la violencia;
- por el bien de la sociedad, hay que combatir tal violencia dondequiera que se produzca y desterrarla de los lugares de trabajo.

1.3. En noviembre de 2015, el Consejo de Administración de la OIT deberá decidir si se inscribe en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano decisorio de la OIT) la elaboración de una norma internacional sobre la violencia de género en el trabajo. El CESE apoya esta propuesta e insta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales europeos a hacer lo mismo.

1.4. El CESE desea que los Estados miembros de la Unión Europea, que, gracias a la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁾, ya disponen de instrumentos para combatir las desigualdades entre hombres y mujeres y el acoso sexual en el lugar de trabajo, hablen con una sola voz en la OIT.

1.5. Los interlocutores sociales europeos, por su parte, firmaron en 2007 un Acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo que debería llevarles a participar juntos en el debate sobre este proyecto de norma internacional del trabajo ⁽²⁾.

2. Introducción: la problemática de la violencia de género en el trabajo

2.1. En la era de la globalización, establecer normas internacionales para combatir y prevenir la violencia de género es necesario tanto en interés de los trabajadores como de las empresas y los Estados. Esta violencia amenaza la salud física y psicológica, es una afrenta a los derechos y la dignidad de las personas, merma la productividad de las víctimas y representa un coste para el Estado y la sociedad. Combatirla y prevenirla es una exigencia para todos. La violencia de género es uno de los principales obstáculos al desarrollo.

2.2. El tratamiento de este asunto en la OIT

2.2.1. La violencia de género y sexual refleja, y, al mismo tiempo, aumenta las desigualdades entre mujeres y hombres y tiene un impacto negativo en el lugar de trabajo. Combatirla está incluido en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenio n° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930,
- Convenio n° 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949,
- Convenio n° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951,
- Convenio n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958,
- Convenio n° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Las medidas preconizadas en la Recomendación 200 sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo (2010) disponen que es preciso tomar medidas para prevenir y detener la violencia y el acoso en el trabajo. Aún más recientemente, la Recomendación n° 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104ª reunión, el 12 de junio de 2015, en Ginebra) requiere que los Estados miembros velen por que las estrategias o planes nacionales de desarrollo incluyan un marco integrado de políticas. «Este marco integrado de políticas debería abordar [...] la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo» ⁽³⁾.

Pero actualmente ninguna norma trata la cuestión específica de violencia de género en el trabajo.

2.2.2. La Comisión de Expertos de la OIT intentó colmar esta laguna: «[...] el acoso sexual socava la igualdad en el trabajo, poniendo en peligro la integridad, la dignidad y el bienestar de los trabajadores. El acoso sexual perjudica a la empresa al debilitar los fundamentos de la relación laboral y reducir su productividad. Anteriormente la Comisión había manifestado que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual y que debería abordarse en el marco de las obligaciones derivadas del Convenio [n° 111]. Así, de conformidad con el Convenio que impone la prohibición de la discriminación por razón de sexo y la adopción de una política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, habría que adoptar medidas para eliminar el acoso sexual» ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

⁽²⁾ <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

⁽³⁾ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang-en/index.htm

⁽⁴⁾ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003, pp. 497-498.

2.2.3. En 2008, dicha comisión señaló que «otra laguna importante en cuanto a la aplicación se refiere al acoso sexual, que es una forma de discriminación sexual grave y una violación de los derechos de la persona en el trabajo. Por ello, la comisión recuerda su observación general formulada en 2002 en la que subrayaba la importancia que se concede a la adopción de medidas eficaces de prevención y prohibición de cada una de las dos formas que puede revestir el acoso sexual en el trabajo: la que se parece al chantaje (“quid pro quo”) y la que resulta en un entorno de trabajo hostil.»⁽⁵⁾

2.2.4. En las 320^a y 323^a reuniones del Consejo de Administración de la OIT (13-27 de marzo de 2014 y 12-27 de marzo de 2015), varios gobiernos (Alemania, Canadá, Cuba, Francia, India, Italia, México, Países Bajos, Sri Lanka, Uruguay y Estados Unidos) expresaron su apoyo a la elaboración de una norma internacional sobre «la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo laboral», a fin de dotar a los gobiernos, los sindicatos y los empresarios de herramientas que les permitan luchar contra la violencia de género y el acoso sexual y señalar enérgicamente que esta violencia es un atentado contra los derechos de los trabajadores. Esta solicitud está apoyada también por el Grupo de los Trabajadores de la OIT y la Confederación Sindical Internacional.

2.3. Y en Europa:

2.3.1. Los interlocutores sociales europeos firmaron en 2007 un Acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo que debería llevarles a apoyar una reglamentación parecida a nivel internacional⁽⁶⁾.

2.3.2. En sus dictámenes sobre la igualdad entre hombres y mujeres o, incluso, en un dictamen sobre la violencia doméstica⁽⁷⁾, el CESE se ha manifestado en reiteradas ocasiones sobre la violencia de género y las agresiones sexuales que sufren demasiadas mujeres en todo el mundo. Por otra parte, se trata de un problema creciente: la crisis económica, los programas de ajuste estructural y las medidas de austeridad han contribuido a aumentar la violencia en el trabajo.

2.3.3. El CESE desea que los Estados miembros de la Unión Europea que, gracias a la Directiva 2002/73/CE⁽⁸⁾, ya disponen de instrumentos para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, hablen con una sola voz en la OIT para apoyar la elaboración de una norma internacional que permita combatir la violencia de género en el trabajo.

2.4. Descripción de la situación

2.4.1. La violencia de género en el lugar de trabajo constituye una violación grave de los derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad física y psicológica. A escala mundial, el 35 % de las mujeres son víctimas de violencia directa en su lugar de trabajo y entre el 40 y el 50 % de ellas son objeto de propuestas sexuales indeseables, contactos físicos no deseados u otras formas de acoso sexual. El 45 % de las mujeres en la Unión Europea declara haber sufrido alguna vez violencia de género. Entre el 40 % y el 45 % señala haber sufrido acoso sexual en el trabajo. Se estima que en Europa siete mujeres mueren cada día víctimas de la violencia de género⁽⁹⁾.

2.4.2. La violencia de género revela relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y contribuye a perpetuar las desigualdades. Como expresión de una voluntad de dominación, esta violencia está muy presente en las sociedades en las que no se respetan los derechos humanos, pero también persiste en sociedades democráticas. Esa violencia no puede confundirse con la seducción, que requiere el respeto del otro. La violencia sexual y de género no es una cuestión privada, y combatirla corresponde al ámbito del orden público y de la seguridad colectiva.

2.4.3. Bromas de género, injurias, burlas humillantes, gestos fuera de tono, imágenes pornográficas exhibidas en locales profesionales y en internet (que es un instrumento de trabajo para muchos empleados), acoso psicológico y sexual, violaciones y otras agresiones sexuales, violencia doméstica, ¿qué mujer podría afirmar que nunca se ha visto afectada por, al menos, una de estas manifestaciones de sexismo?⁽¹⁰⁾

⁽⁵⁾ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 98^a reunión, 2009, p. 35.

⁽⁶⁾ <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

⁽⁷⁾ Dictamen sobre Erradicar la violencia doméstica contra las mujeres (DO C 351 de 15.11.2012, p. 21).

⁽⁸⁾ Véase la nota 1 a pie de página.

⁽⁹⁾ Barómetro 2011 (Planes de acción nacionales contra la violencia hacia las mujeres en la UE), European Women's Lobby, agosto de 2011 (www.womenlobby.org).

⁽¹⁰⁾ Un informe reciente (abril de 2015) del Consejo Superior para la igualdad entre mujeres y hombres en Francia afirma que TODAS las mujeres han sido víctimas de propuestas sexuales no deseadas en la calle y el transporte público. La mayoría de las víctimas son menores. http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

2.4.4. Independientemente del lugar en que se ejerza, la violencia de género puede tener repercusiones en el lugar de trabajo. Un estudio europeo muestra las consecuencias de la violencia doméstica en el trabajo y la inserción profesional de las víctimas⁽¹¹⁾ y estudios internacionales⁽¹²⁾ lo confirman. El resultado de cuatro encuestas nacionales (Australia, Canadá, Nueva Zelanda y el Reino Unido) muestra que la violencia doméstica afecta a la participación, la productividad y la seguridad de los trabajadores. Una mujer que es víctima de violencia conyugal puede ser acosada por su pareja o colega en el trabajo, lo que plantea problemas de seguridad para ella y sus colegas. Puede ausentarse del trabajo durante varios días a causa de las heridas sufridas o, si acude al trabajo, su eficacia profesional se verá perturbada. En Australia, en los servicios públicos, las víctimas de la violencia doméstica tienen derecho a un permiso. En el sector privado, según los convenios colectivos que cubren a casi dos millones de trabajadores, este permiso es de **veinte** días.

2.4.5. Cuando la violencia es ejercida en el trabajo por un colega, un superior jerárquico, un cliente o un usuario, las trabajadoras no se sienten seguras. Pueden necesitar un período de baja para curar sus lesiones físicas o psicológicas, buscar ayuda psicológica o asistir a vistas civiles o penales. Por consiguiente, la violencia de género también es nefasta para los empresarios (pérdida de productividad, absentismo, procedimientos judiciales, mala publicidad).

2.4.6. Esa violencia puede producirse en el trayecto hacia el trabajo. En la calle, en los transportes públicos, es frecuente que las mujeres sean acosadas, agredidas, vapuleadas y, a veces, asesinadas. Este tipo de acoso, que se dirige en particular a las jóvenes, tiene repercusiones duraderas: las víctimas, al no sentirse seguras, se ven embargadas por una sensación de vulnerabilidad que puede desembocar en un complejo de inferioridad. Para algunas de ellas, sufrir acaba por parecer normal.

2.4.7. Con el aumento del número de mujeres que trabajan, y dado que las mujeres son más numerosas que los hombres en el trabajo informal, el empleo precario y el trabajo doméstico, el número de mujeres víctimas de violencia también aumenta. Las mujeres solas con hijos son especialmente vulnerables. Estas circunstancias pueden utilizarse para ejercer el chantaje laboral.

2.4.8. Los grupos de alto riesgo son los jóvenes y los niños –chicas y chicos– que trabajan, las personas víctimas de trabajos forzados, los migrantes económicos, las trabajadoras domésticas, las personas que trabajan en los servicios sanitarios y las personas que trabajan en la industria del sexo. Trabajar en soledad y atender al público son factores de riesgo adicionales.

2.4.9. Los factores de riesgo relacionados con el entorno laboral dependen de la posición de las mujeres en la organización del trabajo y de la cultura profesional más o menos respetuosa con las mujeres. Una mejor representación de las mujeres en los puestos de decisión sería una buena prevención de la violencia contra ellas.

2.4.10. La violencia de género repercute negativamente en la productividad de la mano de obra. Las diferencias entre la exposición de las mujeres y los hombres al riesgo de formas específicas de violencia en el lugar de trabajo se ven agravadas por la segregación entre los sexos. Algunas mujeres se ven más expuestas que otras: son minoritarias en un universo muy masculino o tratan con personas en dificultades (trabajadoras sociales, personal penitenciario, ventanillas de servicios públicos, urgencias en los hospitales, etc.).

2.4.11. La exposición al riesgo de violencia es también mayor en los medios en los que las relaciones sociales son inexistentes y en los que la falta de negociación colectiva no permite resolver el problema. Los sindicatos pueden ayudar a las víctimas a saber a quién dirigirse en caso de violación de sus derechos. También hay otras soluciones: por ejemplo, la legislación belga prevé la designación de una persona que goce de la confianza de la jerarquía y de los trabajadores y que esté disponible para asesorar y ofrecer su asistencia.

2.5. *Definir y prevenir la violencia*

2.5.1. Luchar contra esta violencia requiere tener en cuenta sus especificidades para prevenirla. Es necesario comprender sus mecanismos y denunciar sus efectos para reducir su incidencia y avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres. La formación de los directivos en lo que se refiere a las desigualdades de género es una buena prevención.

⁽¹¹⁾ Cuando la violencia doméstica se produce en el lugar de trabajo o en el proceso de inserción profesional, COFACE, 2011 http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-es.pdf

⁽¹²⁾ https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/National_Domestic_Violence_and_the_Workplace_Survey_2011_Full_Report.pdf
<https://www.arts.unsw.edu.au/research/gendered-violence-research-network/gendered-violence-work/>

2.5.2. Es necesario establecer un marco jurídicamente vinculante, con una clara definición del ámbito de aplicación y una definición del delito, precisando que las víctimas están en una relación de subordinación.

2.5.3. La violencia de género en el trabajo, tanto si se produce en el lugar de trabajo como si se produce en el trayecto al mismo, puede adoptar formas muy diversas, como:

- la violencia física,
- la violencia sexual, en particular la violación y las agresiones sexuales,
- los insultos, los actos incívicos, la falta de respeto, los gestos de desprecio,
- los actos de intimidación,
- el maltrato psicológico,
- el acoso sexual,
- las amenazas de violencia,
- el acecho.

2.5.4. Todos estos tipos de violencia se caracterizan por imponer, sin el consentimiento de la persona que los padece, palabras o comportamientos en función del sexo o de la orientación sexual, con el objeto o efecto de crear una situación intimidatoria, humillante, degradante u ofensiva. Pequeñas agresiones cotidianas, aparentemente anodinas, llevan a las víctimas a no sentirse en seguridad. Esta violencia, agresiones y humillaciones crean un clima de trabajo malsano.

2.5.5. El acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales estipula que, en el lugar de trabajo, pueden presentarse diversas formas de acoso y violencia. Pueden:

- *revestir formas físicas, psicológicas o sexuales,*
- *constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos,*
- *darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, pacientes, alumnos, etc.,*
- *ir de manifestaciones leves de falta de respeto a actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.*

Las disposiciones de este Acuerdo destacan la confidencialidad:

- *revierte en interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la intimidad de las personas,*
- *no debe revelarse ninguna información a las partes no involucradas en el asunto.*

Por último, el Acuerdo prevé un procedimiento de tramitación de reclamaciones y medidas de prevención en cuyo debate podría inspirarse la OIT.

2.5.6. Muchos empleados utilizan internet en el trabajo. La violencia de género puede propagarse por internet a través de imágenes degradantes e incluso con el envío de mensajes a los medios sociales. En las relaciones en línea puede producirse un clima de intimidación, hostilidad o humillación, al igual que en las relaciones reales. La nueva norma no puede ignorar que internet interviene en las relaciones laborales y que también es necesario combatir la violencia de género en la red.

3. ¿Por qué es necesaria una norma de la OIT contra la violencia de género?

3.1. Los lugares de trabajo constituyen contextos únicos para combatir la violencia. Una norma internacional del trabajo podría proporcionar orientación sobre las políticas de recursos humanos adecuadas en materia de violencia de género en la empresa y guiar el diálogo social y los convenios colectivos de trabajo.

3.2. Ni el actual marco internacional ni las leyes nacionales garantizan una protección adecuada contra la violencia de género en el lugar de trabajo. En la mayoría de los países, los instrumentos de lucha contra la violencia de género se centran principalmente en la criminalización de los autores, generalmente mediante la inclusión de abusos sexuales en el Código Penal. Aunque revisten una importancia crucial, estas respuestas no siempre se adaptan a las relaciones en el lugar de trabajo. Como ha señalado la Comisión de Expertos de la OIT: «En general, resulta inadecuado tratar el acoso sexual en el marco del proceso penal [ya que] si bien permite conocer los casos más graves, [este procedimiento] no permite abordar adecuadamente toda la gama de comportamientos que deben considerarse acoso sexual en el entorno profesional, en el que la carga de la prueba es más restrictiva y en el que el acceso a las vías de recurso es más limitado»⁽¹³⁾. Prevenir el acoso sexual es convencer a empresarios y trabajadores de que las actitudes sexistas no tienen cabida en el lugar de trabajo. El acuerdo marco europeo establece que *las empresas deben redactar una declaración precisa que indique que el acoso y la violencia no se tolerarán en su seno*.

4. ¿Por qué la sociedad civil debería apoyar una norma de la OIT contra la violencia de género?

4.1. La violencia de género es una cuestión de seguridad y salud en el trabajo y es la causa de depresiones nerviosas, sufrimiento psicológico y accidentes laborales. La organización del trabajo debe examinarse teniendo en cuenta los informes sociales de género, y las investigaciones deben arrojar luz sobre estos riesgos.

4.2. Los interlocutores sociales están bien situados para escuchar a las víctimas y documentar con ellas los expedientes de denuncias. Los servicios sociales o de recursos humanos de las empresas, los sindicatos, los médicos del trabajo y asesores especializados son los principales protagonistas de la protección de las víctimas. El acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales propugna la solución de nombrar a una persona de confianza especializada para escuchar a las víctimas y tramitar los expedientes. Las asociaciones de mujeres, de defensa de los derechos, de apoyo a los inmigrantes y de otra índole siguen siendo indispensables para ayudar a las víctimas y completar la acción de los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales deben ser ejemplares y erradicar las actitudes sexistas y humillantes entre sus filas.

4.3. Una norma de la OIT contra la violencia de género sería beneficiosa para la sociedad, el diálogo social, el entorno de trabajo y las relaciones laborales:

- garantizando una concertación con los interlocutores sociales para establecer normas y crear un marco para tratar los casos,
- permitiendo elaborar una definición común de lo que constituye la violencia de género en el trabajo,
- precisando a los empresarios y organizaciones sindicales cuáles son sus responsabilidades para prevenir, combatir y reparar la violencia de género en el trabajo,
- ayudando a los empresarios a desarrollar políticas de recursos humanos que incluyan procesos, en particular de formación, para prevenir la violencia de género y hacer frente a sus consecuencias en el mundo laboral, incluidas las consecuencias de la violencia doméstica en el lugar de trabajo,
- ayudando a los empresarios a establecer procedimientos para presentar quejas y reclamaciones,
- facilitando orientación a los empresarios para que sepan escuchar a las víctimas, así como examinar y tramitar las denuncias de violencia de género en el trabajo,
- definiendo mejor el ámbito de la responsabilidad (directa e indirecta) de los empresarios en casos de violencia de género en el trabajo,
- creando una cultura en el lugar de trabajo en el que no se tolere la violencia de género,
- mejorando la seguridad en el trabajo y reduciendo las pérdidas económicas de los empresarios a consecuencia de la violencia de género (absentismo, pérdida de productividad, procedimientos judiciales, publicidad negativa, etc.).

5. ¿Por qué los gobiernos deberían apoyar una norma de la OIT contra la violencia de género?

5.1. La norma prevista contribuiría a:

- alcanzar los objetivos del trabajo digno,

⁽¹³⁾ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009, p. 32.

- reducir la vulnerabilidad de las personas a la exposición a la violencia de género y reforzar su independencia económica y su productividad en el trabajo,
- ahorrar dinero: la violencia doméstica y en el lugar de trabajo cuesta millones en asistencia sanitaria, en asuntos judiciales, en pérdidas salariales y en subsidios de enfermedad,
- mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, así como las relaciones laborales,
- aumentar la coherencia de los marcos jurídicos para erradicar la violencia de género y promover los derechos humanos,
- reducir los costes que acarrea la violencia de género.

6. Propuestas de contenido para una norma de la OIT

- una definición amplia de la violencia de género en el trabajo, que abarque las diversas formas de violencia en el lugar de trabajo,
- la adopción de una definición del «lugar de trabajo» que incluya el trayecto para acudir al mismo,
- la adopción de disposiciones destinadas a prevenir la violencia de género en el trabajo y medidas concebidas para proteger y apoyar a las víctimas de la violencia de género,
- una descripción de los grupos más afectados por la violencia de género: los homosexuales y transexuales, los inmigrantes, los trabajadores y trabajadoras afectados por el VIH/sida y que sufran una discapacidad, las personas sometidas a trabajos forzados y al trabajo infantil,
- la garantía de diversos derechos laborales y de seguridad social para los denunciantes, incluido el derecho a reducir o reorganizar el tiempo de trabajo,
- orientaciones para la elaboración de reglamentos internos o códigos de conducta para las empresas y organizaciones que precise que los comportamientos inadecuados o humillantes contra las mujeres y otros grupos más afectados serán objeto de sanciones profesionales,
- orientaciones para la elaboración de encuestas específicas que permitan la recopilación de estadísticas armonizadas,
- guías para organizar cursos de formación con el fin de mejorar la comprensión de los mecanismos de dominio y segregación entre hombres y mujeres en el empleo y desarrollar una cultura de no violencia,
- animar a la medicina laboral a participar en el estudio de todos los casos de violencia de género, ya que esta presenta riesgos para la salud física y psicológica de las trabajadoras,
- tener en cuenta las disposiciones de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ⁽¹⁴⁾,
- una especial atención al papel de los medios de comunicación a la hora de sensibilizar, informar y formar, tríptico imperativo para romper el círculo vicioso de la violencia,
- la consideración de los nuevos riesgos que supone el uso de internet y de las nuevas tecnologías.

Bruselas, 16 de septiembre de 2015.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE

⁽¹⁴⁾ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).