

Mandatos de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; y de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños

REFERENCIA:
AL CUB 6/2019

6 de noviembre de 2019

Excelencia,

Tenemos el honor de dirigirnos a Usted en nuestra calidad de Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; y Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, de conformidad con las resoluciones 33/1 y 35/5 del Consejo de Derechos Humanos.

En este contexto, quisiéramos señalar a la atención urgente del Gobierno de Su Excelencia la información que hemos recibido en relación con presuntos abusos de derechos humanos sufridos por médicos de Cuba que participan en “misiones de internacionalización”.

Según información recibida, incluyendo de primera mano:

Desde 1963, el Gobierno de Su Excelencia envía brigadas médicas al extranjero. Según cifras gubernamentales, más de 600 mil trabajadores de la salud han prestado servicios médicos en más de 160 países. Actualmente, unos 30 mil médicos cubanos estarían activos en 67 países. Los estudios universitarios en Cuba son gratuitos, incluyendo para estudiantes extranjeros.

Los médicos y otros profesionales cubanos trabajan en distintos países a nivel internacional en “Misiones de Internacionalización” por un período promedio de 3 años. Dichas misiones están reguladas en su legislación con la definición de trabajo de civiles por cuenta del Estado. La Resolución No. 168 de 2010 emitida por el Ministerio de Comercio Exterior e Inversión Extranjera de Cuba establece el régimen disciplinario de los trabajadores civiles cubanos que prestan servicios en el exterior.

En las últimas décadas, Cuba ha creado y consolidado el Sistema Nacional de Salud (SNS) que incluye un enfoque internacionalista, además de varios principios rectores adicionales.

Entre 2011 y 2015 los profesionales contratados en el exterior habrían aportado un promedio anual de más de 11 millones de dólares. De esa cantidad, al menos un 80% habría sido tributado por los especialistas de la salud.

Sin duda, las misiones médicas han aportado tratamiento médico a un alto número de personas que de otra manera no hubieran tenido acceso a servicios de salud.

Sin embargo, quisiéramos expresar nuestra preocupación por las condiciones de trabajo y de vida que estarían afectando a los médicos cubanos enviados al exterior para prestar sus servicios.

Muchos médicos cubanos que trabajan en el exterior estarían expuestos a condiciones de trabajo y de vida explotadoras, pagos salariales inadecuados. Además, muchos de estos profesionales estarían sometidos a presiones y a seguimiento por parte del Gobierno de Su Excelencia.

En particular, estamos preocupados por las siguientes alegaciones que nos fueron remitidas:

- Si bien la participación en las misiones de internacionalización es oficialmente voluntaria, muchos médicos se sienten presionados para acogerse a dichas misiones y temen represalias por parte de Gobierno de Cuba si no participan;
- En muchos de los países que se benefician de una misión de internacionalización, los médicos cubanos no recibirían un contrato de trabajo o si los tuvieran no siempre recibirían una copia del mismo;
- El Gobierno de Cuba recibiría una suma de dinero de los gobiernos anfitriones y pagaría a los trabajadores una parte de dichos fondos. Sin embargo, el Gobierno de Su Excelencia retendría un porcentaje significativo del salario que los países anfitriones pagan por los profesionales cubanos que hacen parte de una misión de internacionalización. En los países donde el gobierno anfitrión paga directamente al trabajador cubano, éste debe devolver al Gobierno de Cuba un porcentaje de su salario que aumentaría al 75% o hasta el 90% de su salario mensual. En muchos casos, el salario entregado a los trabajadores médicos no permitiría vivir dignamente; Además, el Gobierno de Cuba estaría “congelando” una parte del salario que los médicos pueden acceder únicamente tras su regreso al país pero, según información recibida, muchas veces no reciben de la totalidad del monto que les corresponde;
- Los médicos trabajarían 48 horas por semana más 16 adicionales de guardia, lo cual aumenta a un total de 64 horas semanales, muchas veces incluyendo sábados y domingos. El exceso de horas trabajadas ilustra la explotación laboral a la cual estarían sometidos los médicos cubanos en el exterior;
- La libertad de movimiento de los trabajadores cubanos en el país de destino estaría restringida y bajo vigilancia por funcionarios del Gobierno;
- El derecho a la privacidad estaría limitado por el control y seguimiento efectuado a los médicos, incluyendo la comunicación y las relaciones sostenidas con personas nacionales y extranjeras durante las misiones de internacionalización;

- En principio, los profesionales podrían regresar a Cuba de vacaciones una vez por año pero que dicho viaje sería muchas veces considerado como premio o según las circunstancias, podría ser negado como una forma de castigo;
- Si un profesional decide retirarse del trabajo en el exterior, se califica como “abandono de misión de trabajadores civiles” bajo del Código Penal de Cuba que en su artículo 135 (1) estipula que “el funcionario o empleado encargado de cumplir alguna misión en un país extranjero que la abandone, o, cumplida ésta, o requerido en cualquier momento para que regrese, se niegue, expresa o tácitamente, a hacerlo, incurre en sanción de privación de libertad de tres a ocho años”. Las mismas sanciones son aplicadas a profesionales que después de cumplir una misión en el extranjero deciden establecerse en otro país. Como consecuencia, muchas familias están separadas lo cual tiene un fuerte impacto negativo en su bienestar. Los médicos considerados desertores no están autorizados de regresar a Cuba durante ocho años y los familiares que permanecen en Cuba estarían sujetos a señalamientos y repercusiones por parte de entidades gubernamentales. Según anunció el vicepresidente del Consejo de Estado de Ministros, Roberto Morales Ojeda en febrero de 2019, el retorno de los médicos que se quedaron en Brasil desde la discontinuación del programa *Mais Médicos* está autorizado. Sin embargo, muchos de los profesionales afectados temen represalias si vuelven a Cuba.
- Muchos profesionales reportaron recibir amenazas regulares por parte de funcionarios estatales de Cuba en los países de destino y mujeres médicas han sufrido acoso sexual mientras se encontraban participando en misiones de internacionalización.

Otros profesionales, entre ellos maestros, ingenieros o artistas estarían sometidos a condiciones de trabajo y de vida parecidas.

Las condiciones de trabajo reportadas podrían elevarse a trabajo forzoso, según los indicadores de trabajo forzoso establecidos por la Organización Internacional de Trabajo. El trabajo forzoso constituye una forma contemporánea de esclavitud

En relación con las alegaciones arriba mencionadas, sírvase encontrar adjunto el **Anexo de referencias al derecho internacional de los derechos humanos** el cual resume los instrumentos y principios internacionales pertinentes.

En particular, quisiéramos llamar la atención del Gobierno de su Excelencia sobre las normas fundamentales establecidas en la Convención sobre la Esclavitud de 1926, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 4) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 8), que prohíben la esclavitud, la trata de esclavos y el trabajo forzoso en todas sus formas. A este respecto, también quisiéramos llamar su atención sobre el Convenio N° 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso y el Convenio N° 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, en los que se pide que se suprima el uso del trabajo forzoso u obligatorio. Quisiéramos mencionar, además, los artículos 7 y

11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconocen, respectivamente, el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables y a un nivel de vida adecuado. Además, quisiéramos señalar el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, relativo al derecho de toda persona a la libertad de circulación y a la libertad de elegir su residencia, así como los artículos 17 y 19, que protegen el derecho a la libertad de opinión y de expresión, así como a la intimidad y prohíben la injerencia arbitraria en la correspondencia. Por último, quisiéramos recordar al Gobierno de Su Excelencia el artículo 4 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en el que se establece que los Estados deben aplicar sin demora, por todos los medios apropiados, una política para eliminar la violencia contra la mujer.

Es nuestra responsabilidad, de acuerdo con los mandatos que nos han sido otorgados por el Consejo de Derechos Humanos, intentar clarificar las alegaciones llevadas a nuestra atención. En este sentido, estaríamos muy agradecidas de tener su cooperación y sus observaciones sobre los asuntos siguientes:

1. Sírvase proporcionar cualquier información o comentario adicional en relación con las alegaciones mencionadas arriba.
2. Sírvase proporcionar información detallada acerca de las medidas que el Gobierno de Su Excelencia ha adoptado o está planeando adoptar para garantizar a todos los médicos y otros profesionales cubanos que trabajan en el extranjero condiciones de trabajo y de vida dignas.
3. Sírvase indicar de qué manera el Gobierno de Su Excelencia está evitando la separación familiar prolongada entre médicos que trabajan en el exterior y sus familiares que permanecen en Cuba.
4. Sírvase indicar si el Gobierno de Su Excelencia tiene la intención de firmar el P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
5. Sírvase proporcionar información sobre los mecanismos de queja existentes para profesionales cubanos que quieran denunciar abuso o explotación laboral y de qué manera dichos canales o mecanismos puedan ser accedidos desde el extranjero.

Agradeceríamos recibir una respuesta en un plazo de 60 días. Transcurrido este plazo, esta comunicación y toda respuesta recibida del Gobierno de su Excelencia se harán públicas a través del sitio web de informes de comunicaciones. También estarán disponibles posteriormente en el informe habitual que se presentará al Consejo de Derechos Humanos.

A la espera de su respuesta, quisiéramos instar al Gobierno de su Excelencia a que adopte todas las medidas necesarias para proteger los derechos y las libertades de las

personas mencionadas e investigar, procesar e imponer las sanciones adecuadas a cualquier persona responsable de las violaciones alegadas. Quisiéramos asimismo instarle a que tome las medidas efectivas para evitar que tales hechos, de haber ocurrido, se repitan.

Acepte, Excelencia, la expresión de nuestra más distinguida consideración.

Urmila Bhoola

Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias

Maria Grazia Giammarinaro

Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños

Anexo

Referencias al derecho internacional de los derechos humanos

En relación con las alegaciones, deseamos traer a la atención del Gobierno de su Excelencia las normas fundamentales establecidas en la Convención sobre la Esclavitud de 1926 (ratificada por Cuba el 28 de junio de 1954), en la que se pide la abolición total de la esclavitud y de todas sus formas, y en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en el que se estipula que "nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas". También quisiéramos recordar el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, en el que se pide a los Estados que adopten todas las medidas necesarias para impedir que el trabajo forzoso u obligatorio se convierta en condiciones análogas a la esclavitud. Por último, quisiéramos destacar el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Cuba el 28 de febrero de 2008, que prohíbe la esclavitud, la trata de esclavos, la servidumbre y el trabajo forzoso.

Además, el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 20 de julio de 1953, pide que se suprima el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas en el plazo más breve posible. En particular, según el artículo 2, el trabajo forzoso u obligatorio se define como "todo trabajo o servicio que se exija a una persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente". El Protocolo núm. 29 del Convenio sobre el trabajo forzoso, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, también establece directrices específicas para los gobiernos y las empresas sobre las medidas para poner fin al trabajo forzoso, pero Cuba aún no lo ha ratificado.

En el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 2 de junio de 1958, los Estados Partes se comprometen a "suprimir y no recurrir a ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio": a) Como medio de coacción política o educación o como castigo por tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido; b) como método de movilización y utilización del trabajo con fines de desarrollo económico; c) como medio de disciplina laboral; d) como castigo por haber participado en huelgas; e) como medio de discriminación racial, social, nacional o religiosa" (Artículo 1). Además, de conformidad con el artículo 2 del Convenio, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a adoptar medidas eficaces para garantizar la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, tal como se especifica en el artículo 1 del presente Convenio.

Por último, quisiéramos traer a su atención la Observación general N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho al trabajo. El Comité reafirma la necesidad de que los Estados Partes supriman, prohíban y combatan todas las formas de trabajo forzoso enunciadas en el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud y

el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (párr. 9). Los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo, entre otras cosas, prohibiendo el trabajo forzoso u obligatorio (párr. 23).

Destacamos además el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por el Gobierno de su Excelencia el 28 de febrero de 2008, que reconoce el "derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias". Esas condiciones deben garantizar, entre otras cosas, una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, una vida digna para ellos y sus familias, condiciones de trabajo seguras y saludables, descanso, esparcimiento y una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas, así como una remuneración por los días feriados. Los derechos consagrados en el Pacto se aplican a todas las personas, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su condición jurídica y de su documentación (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20, párr. 2). 30). El artículo 11 del mencionado Pacto establece que "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de sus condiciones de vida".

Adicionalmente, quisiéramos llamar la atención del Gobierno de su Excelencia sobre el derecho de todo trabajador "a una remuneración justa y satisfactoria que garantice al trabajador y a su familia una existencia digna de la dignidad humana, complementada, en su caso, por otros medios de protección social" y el derecho de toda persona "a fundar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses", reconocido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. También quisiéramos destacar el derecho al "descanso y al ocio, incluida una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas pagadas" consagrado en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Quisiéramos, destacar, además, la Observación general N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre el derecho al trabajo. Según el Comité, el derecho al trabajo, garantizado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a los individuos su derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, incluido el derecho a no ser privado de trabajo de manera injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto de la persona y de su dignidad se expresa a través de la libertad de la persona para elegir un trabajo, al tiempo que subraya la importancia del trabajo para el desarrollo personal y para la inclusión social y económica. El Convenio N° 122 de la OIT sobre la política del empleo (1964), ratificado por Cuba el 5 de febrero de 1971, habla de "empleo pleno, productivo y libremente elegido", vinculando la obligación de los Estados Partes de crear las condiciones para el pleno empleo con la obligación de garantizar la ausencia de trabajo forzoso (párr. 4). El Comité subraya que el trabajo "tal como se especifica en el artículo 6 del Pacto debe ser trabajo decente". Se trata de un trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los

derechos de los trabajadores en términos de condiciones de seguridad laboral y remuneración. También proporciona un ingreso que permite a los trabajadores mantenerse a sí mismos y a sus familias, como se destaca en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales incluyen también el respeto de la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su trabajo" (párr. 7). El Comité proporciona más orientación y condiciones de trabajo justas y favorables en su Observación general N° 23, en particular sobre el derecho a un salario justo, las normas mínimas sobre descanso y esparcimiento, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas que deben respetarse y que no pueden negarse ni reducirse sobre la base de argumentos económicos o de productividad" (párr. 34).

En el apartado e) del párrafo 47 de la Observación general N° 23, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales observa además que el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables se refiere a determinados trabajadores, en particular los trabajadores migratorios: "Estos trabajadores, en particular si son indocumentados, son vulnerables a la explotación, a largas jornadas de trabajo, a salarios injustos y a entornos de trabajo peligrosos e insalubres. Esta vulnerabilidad se ve incrementada por prácticas laborales abusivas que dan al empleador control sobre la situación de residencia del trabajador migrante o que lo vinculan a un empleador específico. Si no hablan el idioma o los idiomas nacionales, es posible que tengan menos conciencia de sus derechos y no puedan acceder a los mecanismos de reclamo. Los trabajadores indocumentados a menudo temen las represalias de los empleadores y la eventual expulsión si tratan de quejarse de las condiciones de trabajo. Las leyes y las políticas deben garantizar que los trabajadores migrantes reciban un trato no menos favorable que el de los trabajadores nacionales en relación con la remuneración y las condiciones de trabajo. Los trabajadores migrantes internos también son vulnerables a la explotación y requieren medidas legislativas y de otro tipo para garantizar su derecho a condiciones de trabajo justas y favorables".

El Comité observa que toda persona o grupo que sea víctima de una violación del derecho al trabajo debe tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados a nivel nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deberían desempeñar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que puede adoptar la forma de restitución, indemnización, satisfacción o garantía de no repetición (párr. 48, Observación general N° 18).

El Comité también subraya que los Estados Partes deben demostrar que han adoptado todas las medidas necesarias para la realización del derecho dentro de los límites de los recursos de que disponen, que el derecho se disfruta sin discriminación y que las mujeres disfrutan de condiciones de trabajo que no son inferiores a las del hombre, así como de igual remuneración por igual trabajo y por trabajo de igual valor. El hecho de no adoptar esas medidas constituye una violación del Pacto. Al evaluar si los Estados Partes han cumplido con su obligación de adoptar esas medidas, el Comité examina si las medidas adoptadas son razonables y proporcionadas y si se ajustan a las

normas de derechos humanos y los principios democráticos (párr. 77, Observación general N° 23).

Además, destacamos el artículo 12 del PIDCP, según el cual "1. Toda persona que se encuentre legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho a circular libremente y a elegir su residencia. 2. 1. Toda persona será libre de salir de cualquier país, incluso del propio. 3. 2. Los derechos antes mencionados no estarán sujetos a ninguna restricción, salvo las previstas por la ley, que sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto. 4. Nadie podrá ser privado arbitrariamente del derecho a entrar en su propio país".

Quisiéramos señalarle, además, las normas fundamentales establecidas en los artículos 17 y 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que protegen el derecho a la libertad de opinión y de expresión, así como la intimidad y prohíben la injerencia arbitraria en la correspondencia.

El artículo 19 del PIDCP exige a los Estados que garanticen el libre ejercicio del derecho a la libertad de opinión y de expresión, lo que implica el deber de respetar a todos los poderes del Estado y a otras autoridades públicas y gubernamentales. El Estado también puede incurrir en responsabilidad por actos realizados por entidades semi-estatales (CCPR/C/GC/34, párr. 7). En este sentido, consideramos apropiado hacer referencia a la resolución 12/16 del Consejo de Derechos Humanos, que insta a los Estados a garantizar el derecho a la libertad de expresión como pilar fundamental de una sociedad democrática. La resolución también subraya la importancia del pleno respeto de la libertad de difundir información y la importancia del acceso a dicha información para la participación democrática.

Además, en su Observación general N° 34 sobre la libertad de opinión y de expresión (párr. 10), el Comité de Derechos Humanos observa que está prohibida toda forma de coacción para obtener o no una opinión.

Del mismo modo, el Comité de Derechos Humanos declaró en su Observación general N° 16 (párrafos 8 y 9) que el cumplimiento del artículo 17 exige que se proteja de jure y de facto la integridad y la confidencialidad de la correspondencia, que ésta se entregue al destinatario sin ser interceptada, abierta ni leída de otro modo, y que se prohíba la vigilancia, por medios electrónicos o de otro tipo, de las comunicaciones telefónicas, telegráficas o de otro tipo, así como la escucha y la grabación de conversaciones, ya sea por parte de los Estados o de personas físicas o jurídicas.

Por último, quisiéramos llamar su atención sobre la observación general del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (N° 23) sobre el derecho al trabajo. La Comisión hace hincapié en que los trabajadores deben estar libres de acoso físico y mental, incluido el acoso sexual (párr. 48).

Quisiéramos recordar al Gobierno de Su Excelencia el artículo 4 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993), que establece que los Estados deben aplicar sin demora, por todos los medios apropiados, una política para eliminar la violencia contra la mujer. También quisiéramos referirnos al apartado c) c) del artículo 4 de la Declaración, en el que se establece que los Estados tienen el deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra la mujer de conformidad con la legislación nacional, ya sean perpetrados por el Estado o por particulares. Asimismo, señalamos a la atención del Gobierno de Su Excelencia el apartado g) del Artículo 4 de la Declaración, en el que se establece que los Estados deben, en la mayor medida posible, teniendo en cuenta los recursos de que disponen y recurriendo a la cooperación internacional cuando sea necesario, proporcionar a las mujeres víctimas de la violencia y, cuando proceda, a sus hijos, asistencia especializada, incluida la rehabilitación, la asistencia para el cuidado de los niños, el tratamiento, el asesoramiento, los servicios médicos y sociales y las estructuras de apoyo, y adoptar todas las demás medidas apropiadas para promover la recuperación física y psicológica.

Como es de su conocimiento, el Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (“C190”) fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019. La Convención entrará en vigor un año después de su ratificación por dos Estados. La Convención 190 reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por motivos de género. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, constituyen una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Además, la Convención reconoce que la violencia y el acoso por motivos de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y que para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es esencial adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género, que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas de discriminación múltiples e interrelacionadas y las relaciones de poder desiguales por motivos de género.

Quisiéramos recordar a su atención el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, en el que los Miembros que la ratifiquen se comprometen a respetar, promover y realizar el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. En el párrafo 2 del artículo 4 se pide a los Miembros que adopten, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque integrador, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que afectan a terceros, cuando proceda, e incluye: a) prohibir por ley la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia global para aplicar medidas de prevención y lucha contra la violencia y el acoso; d) establecer o reforzar los mecanismos de aplicación y supervisión; e) garantizar el acceso de las víctimas a los recursos y el apoyo; f) establecer sanciones; g) desarrollar

instrumentos, orientación, educación y formación, y aumentar la sensibilización, en formatos accesibles, según proceda; y h) garantizar medios eficaces de inspección e investigación de los casos de violencia y acoso, incluso a través de las inspecciones de trabajo u otros órganos competentes.