

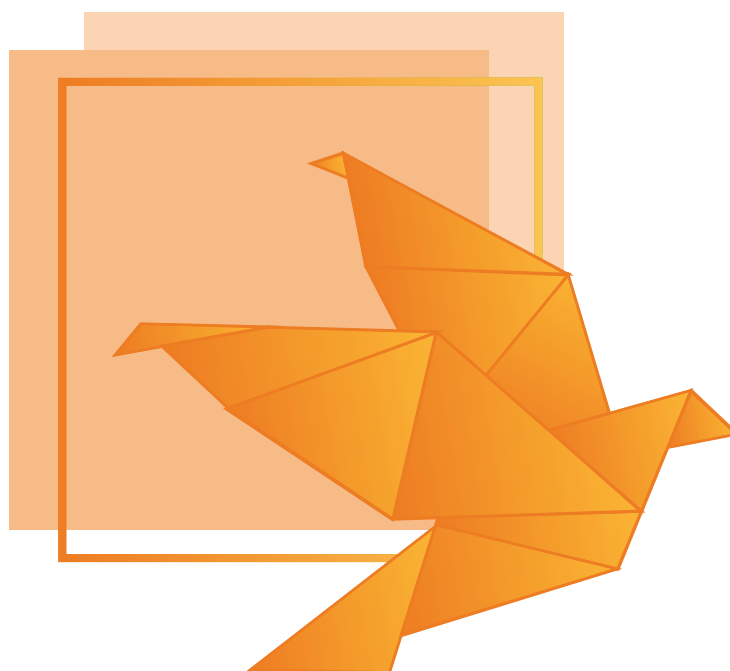


Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Ginebra

**Informe V (1)**

# Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo



**Conferencia  
Internacional  
del Trabajo**

**107.<sup>a</sup> reunión, 2018**

## **¡ATENCIÓN!**

El presente informe contiene un cuestionario al cual los gobiernos han de responder, de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, tras la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. **Las respuestas al cuestionario deben llegar a la Oficina a más tardar el 22 de septiembre de 2017** y servirán de base para preparar el informe que se ha de examinar en la discusión de la CIT.

---

Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018

Informe V (1)

# **Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

ISBN: 978-92-2-331279-4 (impreso)  
ISBN: 978-92-2-331280-0 (web pdf)  
ISSN: 0251-3226

---

*Primera edición 2017*

---

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.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o escribanos a [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

# Índice

---

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
Contexto .....	1
Objetivo y metodología del presente informe.....	3
Instrucciones para el cuestionario anexo.....	4
Capítulo 1.    Para comprender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Qué, quién, dónde.....	5
1.1.    ¿Qué constituye violencia y acoso en el mundo del trabajo? .....	5
1.1.1.    Violencia .....	8
1.1.2.    Violencia de género .....	10
1.1.3.    Violencia y acoso físicos.....	14
1.1.4.    Violencia y acoso psicológicos.....	15
1.1.5.    Riesgos psicosociales.....	17
1.2.    ¿Quiénes están involucrados en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? .....	18
1.2.1.    ¿A quiénes se aplican las leyes nacionales sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? .....	19
1.3.    ¿Dónde se manifiestan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? .....	21
1.3.1.    Concepto de «lugar de trabajo» en las leyes nacionales que tratan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	22
Capítulo 2.    Comprender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: impacto, vectores, factores de riesgo y grupos particulares .....	25
2.1.    Prevalencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	26
2.1.1.    Violencia sexual y acoso sexual .....	26
2.1.2.    Violencia y acoso basados en el sexo y el género .....	27
2.1.3.    Violencia y acoso físicos.....	27
2.1.4.    Violencia y acoso psicológicos.....	28
2.2.    Impacto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	28
2.2.1.    Impacto en los trabajadores.....	29
2.2.2.    Impacto en las empresas y las economías .....	30
2.3.    Factores de riesgo relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	32
2.4.    Grupos, sectores y ocupaciones específicos que pueden experimentar una mayor exposición a la violencia y al acoso.....	33

Capítulo 3.	Marcos internacionales y regionales que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.....	35
3.1.	Normas de la OIT que tratan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	35
3.1.1.	Convenios fundamentales de la OIT .....	35
3.1.2.	Otras normas de la OIT .....	37
3.2.	Conclusiones y marcos de la OIT .....	41
3.3.	Instrumentos y mecanismos de supervisión de las Naciones Unidas .....	42
3.4.	Otras iniciativas de las Naciones Unidas .....	43
3.5.	Instrumentos regionales .....	44
3.6.	Iniciativas de organizaciones internacionales, regionales y sectoriales de trabajadores y de empleadores.....	46
3.7.	Iniciativas de organismos internacionales y regionales en el ámbito de la SST y la inspección del trabajo.....	47
Capítulo 4.	Marco reglamentario nacional para la protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	49
4.1.	La violencia de género en el mundo del trabajo.....	49
4.1.1.	Protección contra la violencia sexual y el acoso .....	50
4.1.2.	Protección contra la violencia y el acoso basados en el sexo y en el género .....	52
4.1.3.	Luchar contra la violencia doméstica a través del mundo del trabajo.....	53
4.2.	Violencia física y violencia psicológica y acoso en el mundo del trabajo .....	55
4.2.1.	Protección contra la violencia y el acoso físicos .....	57
4.2.2.	Protección contra la violencia psicológica: acoso, intimidación y acoso laboral .....	58
4.2.3.	Medidas para grupos específicos .....	60
4.3.	Convenios colectivos que protegen contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y apoyan a las víctimas de la violencia doméstica .....	63
Capítulo 5.	Marco reglamentario nacional para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.....	67
5.1.	Prevención del acoso sexual .....	67
5.2.	Prevención de la violencia y el acoso físicos .....	69
5.3.	Prevención de la violencia psicológica: acoso, intimidación y acoso laboral .....	69
5.4.	Reglamentación de las condiciones de trabajo en sectores y economías específicos .....	72
5.4.1.	Sector de la salud .....	73
5.4.2.	Servicios públicos de emergencia.....	73
5.4.3.	Sector de la educación .....	74
5.4.4.	Servicios de transporte .....	74
5.4.5.	Trabajo doméstico .....	74
5.4.6.	Agricultura y economía rural .....	75
5.4.7.	Trabajo temporal a través de agencias y otras formas atípicas de empleo .....	76
5.4.8.	Trabajadores de la economía informal.....	76

5.5.	Respuesta a los peligros y riesgos psicosociales .....	77
5.5.1.	Sistemas de gestión de la SST y riesgos psicosociales.....	78
5.6.	Convenios colectivos sobre la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo .....	80
Capítulo 6.	Seguimiento y ejecución .....	83
6.1.	Seguimiento de la violencia y el acoso .....	83
6.2.	Mecanismos de resolución de conflictos.....	84
6.2.1.	Procedimientos para la presentación en el lugar de trabajo de quejas por actos de violencia y acoso .....	84
6.2.2.	Órganos de resolución de conflictos y aplicación de la legislación ...	85
6.2.3.	Protección de los demandantes, los testigos y los denunciados protegidos.....	87
6.3.	El papel proactivo de la inspección del trabajo y de otros órganos encargados de la aplicación de la ley .....	88
6.4.	Sanciones, reparaciones y apoyo y protección de las víctimas .....	90
6.4.1.	Sanciones .....	90
6.4.2.	Reparaciones.....	91
6.4.3.	Carga de la prueba y apoyo y protección para las víctimas .....	93
6.4.4.	El papel de los interlocutores sociales .....	94
Capítulo 7.	Políticas, directrices, formación y sensibilización .....	97
7.1.	Políticas y programas nacionales .....	97
7.2.	Directrices y repertorios de recomendaciones prácticas, nacionales y sectoriales.....	98
7.3.	Políticas en materia de formación, sensibilización y lugar de trabajo .....	100
7.3.1.	Iniciativas de organismos e institutos gubernamentales .....	100
7.3.2.	Iniciativas de los empleadores: políticas para el lugar de trabajo.....	101
7.3.3.	Iniciativas de organizaciones de trabajadores: campañas de sensibilización y programas de capacitación .....	102
Capítulo 8.	Avanzar hacia una norma internacional o normas internacionales sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo .....	105
8.1.	Análisis de las insuficiencias en la reglamentación en materia de violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo .....	106
8.2.	Valor que puede añadir un nuevo instrumento o nuevos instrumentos internacionales.....	110
8.3.	Un enfoque inclusivo e integrado.....	110
8.4.	Propuestas de elementos fundamentales para su inclusión en un convenio y una recomendación de la OIT .....	111
Cuestionario.....		117
Bibliografía.....		133

# Introducción

---

1. La Declaración de Filadelfia (1944) establece 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»<sup>1</sup>. En 2016, los participantes en la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, organizada por la OIT, recordaron la Declaración, al elaborar directrices sobre el tema normativo relativo a la violencia que se debatirá en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018 (OIT, 2016a, párrafos 7 y 8). A lo largo de sus extensas y amplias discusiones, los expertos hicieron hincapié en que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son inaceptables e indiscutiblemente incompatibles con el trabajo decente, por lo que deben remediarse. En sus conclusiones con respecto a la violencia, y por extensión el acoso, los expertos afirmaron lo siguiente: «Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho.» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 1).

2. En consecuencia, los expertos estuvieron de acuerdo en que la cuestión de la violencia en el mundo del trabajo debía abordarse «con carácter urgente» (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 1 y 2).

## Contexto

3. La comprensión cada vez mayor del problema explica el creciente número de voces que reclaman medidas urgentes para hacer frente a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. La cuestión es hoy objeto de una máxima atención a nivel mundial, tras la reciente adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), que pide al respecto: lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, según la meta 8.5; reducir la desigualdad en y entre los países, según el objetivo 10; garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, según el objetivo 3; y lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, según el objetivo 5.

4. El objetivo 5 de la Agenda 2030 incluye como metas: «poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo»; «eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación»;

---

<sup>1</sup> Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo ([Declaración de Filadelfia](#)), 1944, parte II, a).

«emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales»; y «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles»<sup>2</sup>. Como tal, el objetivo 5 de la Agenda 2030 está estrechamente vinculado al objetivo de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya que la realización de ambos depende de que se ponga fin a la discriminación, se promueva la igualdad y se extienda la seguridad económica.

5. Inicialmente, la propuesta de promover una norma que tratara de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo tenía por objeto dar seguimiento a la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. Esta resolución fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.<sup>a</sup> reunión (2009), y en ella se pedía la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo y la adopción de políticas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla<sup>3</sup>. La propuesta de discusión de esta cuestión se presentó siete veces al Consejo de Administración, que la examinó en sus reuniones 316.<sup>a</sup>, 317.<sup>a</sup>, 319.<sup>a</sup>, 320.<sup>a</sup>, 322.<sup>a</sup>, 323.<sup>a</sup> y 325.<sup>a</sup><sup>4</sup>. En su 323.<sup>a</sup> reunión, el Consejo de Administración manifestó un apoyo considerable a la inclusión de este tema en el orden del día de la Conferencia (OIT, 2015b, párrafos 12, 13 y 28, y anexo III, párrafos 14 a 21).

6. En la 325.<sup>a</sup> reunión del Consejo, la Oficina resumió el debate sobre esta propuesta diciendo que «[si] bien prácticamente todos los oradores [habían] expresado su apoyo al punto sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo [...] [el] Grupo de los Empleadores, entre otros, [había] sugerido que, antes de tratarlo como un punto normativo, se [celebraran] ulteriores discusiones sobre su ámbito de aplicación» (OIT, 2015a, párrafo 20). En consecuencia, el Consejo de Administración decidió «inscribir en el orden del día de la 107.<sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia un punto sobre ‘La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo’ con miras a la elaboración de normas» y «convocar una reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos» (OIT, 2015a, párrafo 33, apartados *a*) y *b*)).

7. Dando curso a esa decisión, se preparó un documento de base para el debate de una Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, de carácter tripartito (en adelante, «la Reunión de expertos») en el cual se esbozaban el alcance, las definiciones, la prevalencia y el impacto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y se ponían de relieve algunas respuestas al problema adoptadas a nivel internacional (OIT, 2016b)<sup>5</sup>. La Reunión de expertos tuvo lugar los días 3 a 6 de octubre de 2016 y produjo un conjunto de conclusiones (OIT, 2016a), cuya publicación y difusión fueron autorizadas posteriormente por el Consejo de Administración en su 328.<sup>a</sup> reunión, conclusiones entre las que se incluía la propuesta de sustituir el término «violencia» por el de «violencia y acoso» en el título del punto inscrito en el orden del día, con el objeto de asegurar que se comprendieran y afrontaran adecuadamente los distintos comportamientos

---

<sup>2</sup> Metas 5.1, 5.2, 5.a y 5.c.

<sup>3</sup> Párrafo 5. Véase también el párrafo 54 de la [resolución](#).

<sup>4</sup> Véanse: OIT, 2012b, párrafos 67-76; 2013c, anexo I, párrafos 20-29; 2013b, anexo IV; 2014a, anexo II, 2), párrafos 14-21; 2014d, párrafos 8-15; 2015b, párrafos 12, 13 y 28, y anexo III, párrafos 14-21.

<sup>5</sup> Véase la dirección: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_524929/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_524929/lang-es/index.htm).



inaceptables (OIT, 2016a, párrafo 12, y anexo I, párrafo 33) <sup>6</sup>. Además de las conclusiones, la Oficina preparó un informe de la Reunión (OIT, 2016c) <sup>7</sup>. En el presente informe, relativo a la legislación y la práctica en la materia, no se repite toda la información contenida en el documento de base y tampoco se reproduce toda la información contenida en el informe sobre la Reunión de expertos. Por consiguiente, el documento de base — así como el informe de la Reunión y las conclusiones de la misma — pueden consultarse como complemento a la información contenida en el presente informe.

8. Durante la Reunión de expertos se debatió ampliamente acerca de la naturaleza de la violencia y el acoso, sus causas y efectos y las medidas necesarias para confrontarlos. La Reunión de expertos convino en que se disponía de un volumen considerable de pruebas que indican que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo persisten contra los trabajadores y otras personas. Sin embargo, se reconoció que era necesario contar con más datos y, en particular, con datos con mayor comparabilidad. Los expertos esperaban que en el informe que ahora se analiza pudieran encontrar más información sobre las prácticas nacionales, inclusive con relación a los elementos que a juicio de los Estados constituyen violencia y acoso y a las diferentes medidas que están aplicando los distintos actores del mundo del trabajo para afrontar el problema (OIT, 2016a).

9. Los expertos observaron que, a veces, la experiencia de la violencia y el acoso trasciende los límites de las categorías y definiciones establecidas. De ahí su conclusión de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberían abordarse como parte de un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 3).

10. Los expertos observaron que varias de las normas internacionales del trabajo existentes brindan protección contra algunas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo o protegen a grupos específicos de trabajadores, y que otras normas definen algunos elementos esenciales para un marco regulador, aun cuando no mencionan explícitamente la violencia y el acoso. Sin embargo, reconocieron que estos instrumentos no definen la violencia y el acoso, no proporcionan orientación sobre cómo abordar sus diversas manifestaciones y abarcan en su ámbito de aplicación sólo a grupos específicos de trabajadores.

11. Por lo tanto, los expertos coincidieron en la necesidad de adoptar un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que establezca responsabilidades claras para los empleadores en los sectores público y privado, los trabajadores y sus organizaciones respectivas y los gobiernos, y propicie estrategias conjuntas y modalidades de colaboración (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 16 a 29, y capítulo 8). Los expertos también coincidieron en la necesidad de contar con un nuevo instrumento o instrumentos que permitan abordar las diversas realidades socioeconómicas, los distintos tipos de empresas y las diferentes formas de violencia y acoso, así como los diversos contextos (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 17 y 18).

## Objetivo y metodología del presente informe

12. El presente informe tiene por objeto facilitar la discusión normativa sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo que tendrá lugar en la Conferencia. Por consiguiente, proporciona información sobre el derecho y la práctica en todo el mundo, lo que también puede ser útil para responder al cuestionario que se adjunta. El tema de la violencia y el acoso es multidimensional, pero no todas las

<sup>6</sup> Véase la dirección: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533579.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf).

<sup>7</sup> Véase la dirección: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546305/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546305/lang--es/index.htm).

dimensiones pueden ser discutidas en este informe. Por ejemplo, el documento no enfoca la legislación y la práctica de los países en relación con algunas áreas específicas de violencia y acoso, como el trabajo infantil y el trabajo forzoso, que ya se han tratado en detalle en otras normas laborales fundamentales (en la sección 3.1.1 del presente informe se describe la cobertura de la violencia y el acoso en los convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo forzoso y trabajo infantil).

13. Dado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo inciden en todas las ocupaciones y sectores de actividad económica de todo el mundo, ya sea en los sectores público o privado y en las economías formal o informal, el informe examina la cuestión desde la perspectiva de los derechos, la protección y la prevención para todos; dicho esto, también tiene en cuenta las diversas experiencias de los trabajadores y los sectores afectados. El informe se centra en los tipos de violencia y acoso en el mundo del trabajo que no han sido abordados en las normas internacionales o que han sido objeto de un tratamiento limitado, en particular, por ejemplo: la violencia física relacionada con el trabajo, como las agresiones; la violencia psicológica, como el acoso laboral, la intimidación y el acoso en general; y la violencia sexual, como el acoso sexual.

14. Para preparar este informe, la Oficina llevó a cabo un análisis jurídico sistemático del tratamiento de la violencia y el acoso laborales en los marcos normativos de 80 países. Al elegir esos 80 países, la Oficina procuró que fueran representativos de todas las regiones, subregiones y grupos de ingresos, y que dispusieran de la información pertinente. Utilizando una serie estándar de preguntas, el equipo de investigadores examinó las leyes, convenios colectivos, políticas nacionales y diversas iniciativas de cada país. En el estudio sobre los 80 países no se examinaron las normas relativas a la violencia y el acoso fuera del mundo del trabajo (como las disposiciones de la legislación penal sobre agresiones físicas y agresiones sexuales), por considerarse que quedaban fuera del ámbito de este informe.

15. Con los datos generados por este análisis jurídico se ha tratado de trazar un panorama del contexto normativo en la materia y de informar a los mandantes acerca de las opciones existentes, así como de desarrollar un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En los casos en que las disposiciones son comparables, se han proporcionado indicadores cuantitativos. Cuando no es así, se han proporcionado ejemplos cualitativos para ilustrar la orientación metodológica adoptada por los distintos países. A menos que se indique otra cosa, la muestra utilizada para cada gráfico consta de 80 países: 20 países de África, 15 de América, cuatro de los Estados árabes, 15 de Asia y el Pacífico y 26 de Europa y Asia Central. Es posible que el total no sume el 100 por ciento debido al redondeo.

## **Instrucciones para el cuestionario anexo**

16. La Conferencia tratará este tema con arreglo al procedimiento de doble discusión establecido en el párrafo 5.1.4 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 39 de su propio Reglamento. De conformidad con dicho artículo 39, la Oficina ha preparado este informe y el cuestionario para que sirvan de base para la discusión preliminar en la Conferencia. Se ha señalado a la atención de los gobiernos el párrafo 1 del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el que se les pide «que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completar sus respuestas». Los resultados de esta consulta deberían reflejarse en las respuestas de los gobiernos. Se pide a los gobiernos que indiquen en sus respuestas qué organizaciones han sido consultadas. De conformidad con el programa de intervalos reducidos para la presentación de los informes aprobados por el Consejo de Administración, el plazo para la recepción por la Oficina de las respuestas al cuestionario es septiembre de 2017 (OIT, 2016a, anexo II).

# Capítulo 1

---

## Para comprender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Qué, quién, dónde

17. En la actualidad no existe una definición universalmente aceptada de los términos «acoso» o «violencia» en el mundo del trabajo (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 30; de Haan, 2008, pág. 28), y esto obedece, en parte, a que el proceso de estandarización de un vocabulario para describir estos conceptos en el mundo laboral todavía está en curso.

18. Sin embargo, a pesar de las diferencias, existe un consenso general de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluyen no sólo aspectos físicos, sino también aspectos psicológicos y sexuales (Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016; American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014; Chappell y Di Martino, 2006; véase también la sección 1.1.1). Según ha señalado una fuente:

En un contexto de creciente atención por la cuestión, los especialistas en seguridad laboral y otros expertos están de acuerdo, en términos generales, en que para abordar la violencia en el lugar de trabajo hay que ocuparse de diversos aspectos, además de la agresión física en sí. Los homicidios y las demás agresiones físicas forman parte de un continuo que también incluye la violencia doméstica, el acecho, las amenazas, el acoso, la intimidación, el abuso emocional, el amedrentamiento y otras formas de conducta que generan ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo. Todas forman parte del problema de la violencia en el lugar de trabajo. (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2004, pág. 13.)

19. Por lo tanto, para evitar el embrollo que suponen las diferencias lingüísticas o semánticas entre los distintos términos específicos, en el presente informe el rubro «violencia y acoso» se utilizará para describir el continuo de comportamientos que redundan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales, en consonancia con las conclusiones de la Reunión de expertos que se examinan más adelante (OIT, 2016a, anexo I).

### 1.1. ¿Qué constituye violencia y acoso en el mundo del trabajo?

20. Pese a que varias normas internacionales del trabajo de la OIT se refieren a diversas formas de violencia y acoso, en ninguna de ellas se han definido esas formas debido a que la violencia y el acoso no son el tema central de ninguno de dichos instrumentos.

21. En 2003, la Reunión tripartita de expertos de la OIT encargada de elaborar el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (OIT, 2004) adoptó una definición de la violencia en el contexto de dicho sector. En el Repertorio citado, la violencia se define como «[toda] acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable [y] mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en

el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma»<sup>1</sup>. En 2016, la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo convocada por la OIT examinó la noción de violencia propuesta en 2003 y optó por un marco conceptual más amplio. Como se mencionó anteriormente, la Reunión de expertos eligió referirse al «rubro de ‘violencia y acoso’», que entendía como «un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales». Los expertos también hicieron hincapié en que era importante «distinguir entre las diversas formas de violencia y acoso y el contexto en el que éstas se producen, ya que tal vez se [necesitaran] diferentes respuestas» (OIT, 2016a, anexo I).

22. El estudio de 80 países llevado a cabo para preparar este informe puso de manifiesto que 60 países regulan las formas físicas y psicológicas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, designándolas con una variedad de términos tales como «acoso», «intimidación», «acoso moral», «violencia», «abuso» y «maltrato» (véase la sección 4.2). Además, se observó que 65 países han adoptado también reglas específicas en materia de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo (véase la sección 4.1).

23. La encuesta mostró que no hay definiciones universales de la violencia y el acoso, ya que muchos de los diversos términos, tales como «violencia», «acoso» e «intimidación», se utilizan de forma sinónima, o un mismo término se utiliza para designar acciones diferentes.

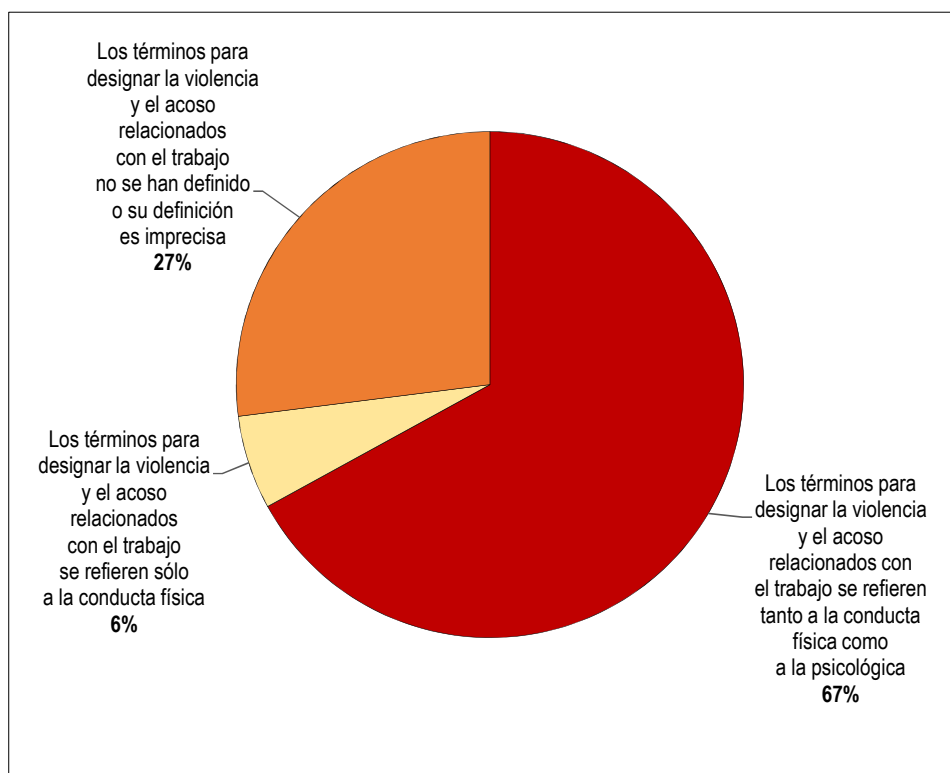
24. A pesar de que no existe una definición universal, dos componentes son comunes a la gran mayoría de los términos utilizados para designar la violencia y el acoso psicológicos y físicos, como se detalla a continuación:

- En los 80 países estudiados, las definiciones de las diversas formas de violencia y acoso incluyen las más de las veces la conducta física y la conducta psicológica:
  - en 40 países, los términos utilizados para referirse a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo incluyen tanto la conducta física como la psicológica;
  - en cuatro países, los términos utilizados para referirse a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo incluyen únicamente la conducta física;
  - en 16 países se aborda la conducta de violencia y acoso relacionados con el trabajo, pero los términos utilizados para designarla no se definen o sólo se definen de forma imprecisa, por lo que no queda claro cuándo hacen referencia a la conducta física o a la psicológica (véase el gráfico 1.1).

---

<sup>1</sup> Según el Repertorio, «[se] entiende por ‘consecuencia directa’ un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable».

**Gráfico 1.1. Componentes de la violencia y el acoso**

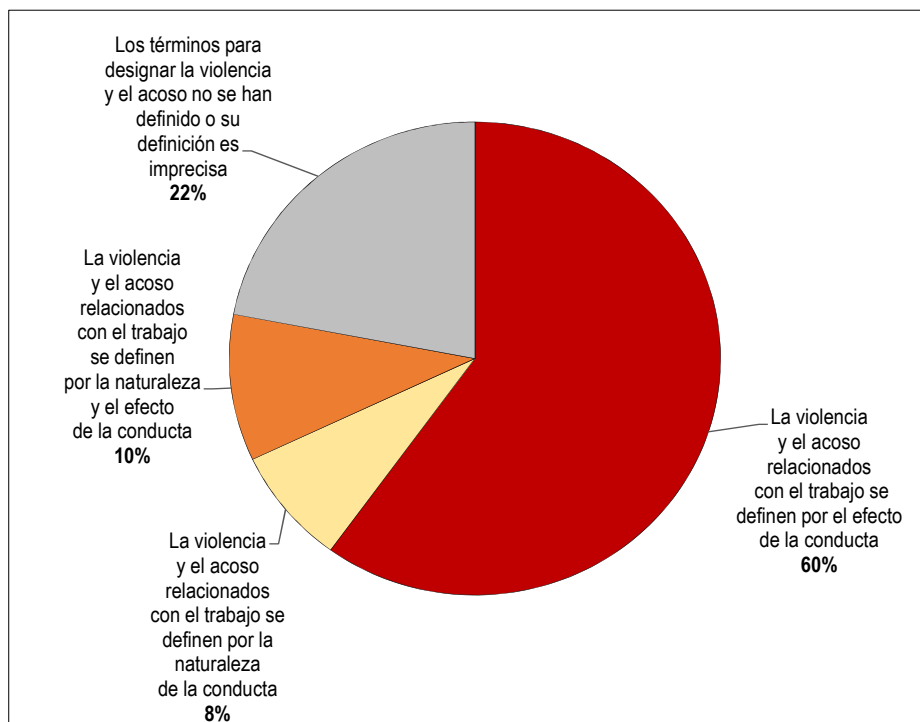


Nota: La muestra está compuesta por 60 países: 15 países de África, 11 de las Américas, dos de los Estados árabes, diez de Asia y el Pacífico, y 22 de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

- En los 80 países estudiados, las definiciones de las diversas formas de violencia y acoso se centran más frecuentemente en el resultado o el efecto de la conducta (como un daño, o la pérdida de dignidad) que en la conducta misma (por ejemplo, golpear, insultar, escupir o gritar):
  - en 36 países, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo se definen por el efecto de la acción y no describen la naturaleza de la conducta misma;
  - en cinco países, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo se definen por la naturaleza de la conducta, sin que se especifique el efecto;
  - en seis países, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo se definen por la naturaleza del acto y su efecto;
  - en 13 países, los términos utilizados para definir la violencia y el acoso relacionados con el trabajo no están definidos o sólo se definen de manera imprecisa con respecto a la naturaleza y el efecto de la conducta (véase el gráfico 1.2).

**Gráfico 1.2. Componentes de la violencia y el acoso**



Nota: La muestra está compuesta por 60 países: 15 países de África, 11 de las Américas, dos de los Estados árabes, diez de Asia y el Pacífico, y 22 de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

25. Dejar abierta la definición de la naturaleza exacta de la conducta permite abarcar la gama completa de las acciones que pueden causar daño físico, psicológico o sexual, con inclusión de las posibles nuevas manifestaciones de violencia y acoso. Esto es coherente con las conclusiones de la Reunión de expertos, en el sentido de que el instrumento o los instrumentos deberían ser suficientemente flexibles «para poder abordar [...] las diferentes formas de violencia y de acoso, así como los contextos diferentes»; además, el instrumento o los instrumentos «deberían 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» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 18).

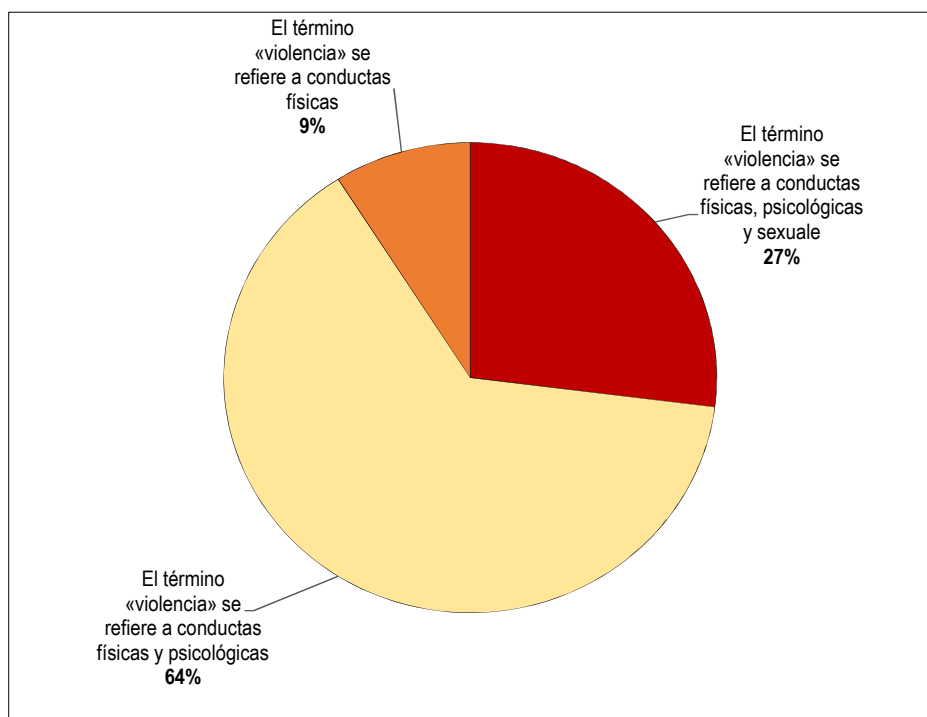
26. Los términos más comunes utilizados en el marco de la regulación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se analizan con mayor detalle en la sección siguiente.

### 1.1.1. Violencia

27. Veinticinco de los 80 países estudiados utilizan el término específico «violencia» en sus marcos normativos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

28. Cuando el término específico «violencia» se define en relación con el mundo del trabajo, suele abarcar la violencia y el acoso físicos y psicológicos, y a veces, la violencia sexual y el acoso sexual (véase el gráfico 1.3). En total, la encuesta determinó que, en su descripción de la violencia relacionada con el trabajo, diez países incluyen componentes físicos y psicológicos, y que tres de ellos también incluyen componentes sexuales (véase el recuadro 1.1).

**Gráfico 1.3. Componentes de una definición de «violencia»**



Nota: La muestra está compuesta por 11 países: cinco países de África, tres de las Américas, cero de los Estados árabes, uno de Asia y el Pacífico, y dos de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

#### Recuadro 1.1

##### Definiciones legislativas de la violencia en el lugar de trabajo

- ❑ De acuerdo con la ordenanza sobre la violencia relacionada con el trabajo y perpetrada fuera del horario laboral, núm. 1504 de 2015, dictada por la Autoridad Danesa para el Medio Ambiente de Trabajo, la violencia relacionada con el trabajo es la que cometen, por ejemplo, los clientes y otros interlocutores y que consiste en que los trabajadores se ven expuestos a agresiones físicas, amenazas y trato insultante, con inclusión de acciones de acoso.
- ❑ Según el Código del Trabajo de Guinea de 2014, la violencia en el lugar de trabajo consiste en todas las situaciones en las que un empleador o un trabajador es perseguido, amenazado o agredido psicológicamente o físicamente durante el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo.
- ❑ En El Salvador, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (decreto núm. 520 de 2010) considera que los tipos de violencia que pueden ocurrir en un «entorno laboral» son los siguientes: violencia económica, violencia física, violencia psicológica, violencia emocional y violencia sexual. También define la «violencia laboral» como las «acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo».
- ❑ La Ley sobre Derechos en el Empleo de Mauricio (núm. 33 de 2008) contiene una definición de la violencia en el trabajo que incluye el acoso sexual, el acoso general, las agresiones, el abuso verbal, la intimidación y el uso de gestos, palabras o actos agresivos durante el trabajo o como consecuencia del trabajo.

- ❑ El Código del Trabajo de Burkina Faso, de 2008, dispone que el empleador debe prohibir todas las formas de violencia física y psicológica en el lugar de trabajo.
- ❑ La ley sobre la reglamentación del trabajo de Rwanda (núm. 13 de 2009) define la violencia de género como «todo acto de naturaleza física, psicológica o sexual dirigido a una persona, o que pueda menoscabar sus bienes por motivo de su sexo», cuya consecuencia es vulnerar sus derechos y afectarla en su integridad.
- ❑ En México, el reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, de 2014, define la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.
- ❑ En Bélgica, la ley relativa al bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, de 4 de agosto de 1996, define la violencia en el trabajo como todo acto por el cual un trabajador es amenazado o agredido psicológica o físicamente durante la ejecución de su trabajo.
- ❑ El Código del Trabajo de Níger (ley núm. 2012-45) impone al empleador la obligación de prohibir toda forma de violencia física o psicológica ejercida en el marco de las relaciones laborales.
- ❑ Según el Código del Trabajo del Canadá (LRC (1985), ch. L-2), la «violencia en el lugar de trabajo» es toda acción, conducta, amenaza o gesto de una persona hacia un empleado o empleada en su lugar de trabajo que, según se considere razonablemente, pueda causar daño o enfermedad a ese empleado o empleada.

29. Sólo uno de los 80 países incluidos en la encuesta describe la «violencia» como una conducta exclusivamente física. Se trata de la República de Corea, donde las disposiciones relativas a la «violencia» prohíben a los empleadores agredir físicamente a los trabajadores <sup>2</sup>.

30. Otros 14 países utilizan el término «violencia» en su legislación laboral, pero no lo definen.

31. El examen de las definiciones del concepto de «violencia» en los 80 países estudiados mostró que seis de dichos países definen la violencia por el efecto que tiene sobre la víctima, cuatro la definen estrictamente por la naturaleza de la conducta y uno, a la vez por la naturaleza de la conducta y el efecto que tiene sobre la víctima.

### 1.1.2. Violencia de género

32. Puede considerarse que la violencia física, psicológica y sexual está basada en el género si se deriva de la desigualdad de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres (OMS, 2009, pág. 3) o si se comete contra personas que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas (van der Veur y otros, 2007, pág. 43).

33. La violencia de género no es sinónimo de violencia contra la mujer; dicho esto, las mujeres y las niñas sí son las principales víctimas de la violencia por motivo de género, y los perpetradores son en su mayoría varones (UNFPA, 2009, pág. 7; EIGE, sin fecha). La violencia de género puede ser ejercida por los hombres o por las mujeres, en perjuicio de unos o de otras, y sus víctimas pueden ser, por ejemplo, hombres con estilos de vida no convencionales en cuanto al género, como los hombres que son homosexuales (*gay*), bisexuales o trans, o que son percibidos como tales <sup>3</sup>.

34. En su recomendación general núm. 19, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer define la violencia basada en el sexo como «la violencia

---

<sup>2</sup> Ley núm. 5309 de 1997 (enmendada) sobre las Normas de Trabajo de la República de Corea.

<sup>3</sup> El neologismo «trans» abarca las identidades de género designadas, por ejemplo, con los términos «transexual», «transgénero» y «travesti».



dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada», y precisa que esta violencia «incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad», con inclusión del «hostigamiento sexual». La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, define la «violencia contra la mujer» como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer», e incluye entre dichos actos «la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo»<sup>4</sup>. Otras definiciones similares se encuentran en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (denominado comúnmente Convenio de Estambul) y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará (OEA, 2012, pág. 16).

35. Al definir las formas de violencia de género, el *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer*, de las Naciones Unidas, recomienda que la definición se aplique a todas las formas de violencia contra la mujer, entre otras, la violencia doméstica, la violencia sexual (incluidos la agresión sexual y el acoso sexual), la trata y la esclavitud sexual (Naciones Unidas, 2010, pág. 24).

36. Aun cuando la «violencia de género» es a veces objeto de regulaciones en el derecho interno general<sup>5</sup>, es más común que las formas específicas de violencia de género relacionadas con el trabajo se aborden en el marco de la legislación laboral o de la legislación contra la discriminación. Las formas de violencia de género que se tratan comúnmente en el contexto laboral son la violencia sexual (en particular, el acoso sexual), la violencia y el acoso por motivos relacionados con el sexo y la violencia doméstica en el lugar de trabajo o relacionada con éste.

37. La Reunión de expertos de la OIT celebrada en 2016 llegó a la conclusión de que, para combatir la violencia en el mundo del trabajo, era preciso «examinar específicamente las dimensiones de género de la violencia» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 2). Por consiguiente, en el presente informe se analizan las formas de violencia y acoso que están basadas en el género (es decir, las acciones de violencia que se ejercen sobre los hombres o las mujeres por motivo de su género), así como las formas específicas de violencia que experimentan las mujeres o los hombres.

#### 1.1.2.1. *Violencia sexual y acoso sexual*

38. La violencia sexual en el mundo del trabajo es una forma de discriminación sexual que puede combinar elementos de violencia física y psicológica e incluir una diversidad de comportamientos, que van de los comentarios o gestos no deseados, las bromas y el contacto físico breve hasta la agresión sexual (McCann, 2005, pág. 2). Al igual que ocurre en las situaciones de violencia de género en general, si bien es cierto que los hombres y los niños pueden ser víctimas de violencia sexual y acoso sexual, en la gran mayoría de los casos denunciados las víctimas son mujeres o niñas.

39. El acoso sexual es una forma de violencia sexual que ocurre comúnmente en el mundo del trabajo, y que suele clasificarse de dos maneras: el acoso sexual *quid pro quo*,

---

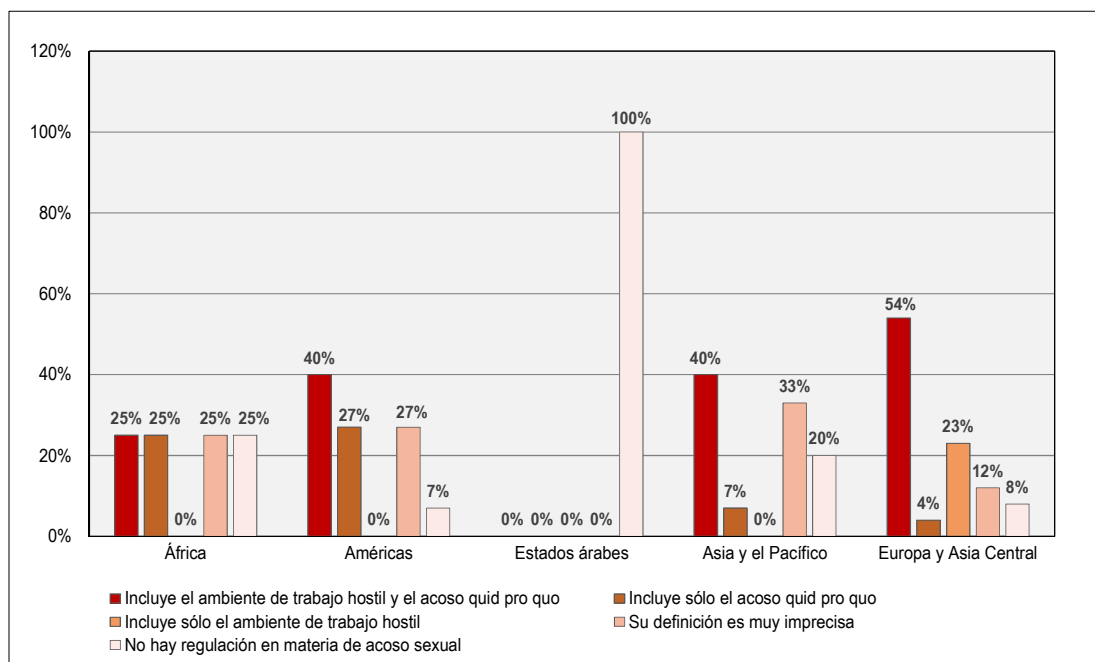
<sup>4</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas: Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 20 de diciembre de 1993, documento [A/RES/48/104](#).

<sup>5</sup> Por ejemplo, en Filipinas, la ley de la República núm. 9262.

asimilable a un chantaje, y el acoso sexual resultante de un «ambiente de trabajo hostil». El acoso sexual *quid pro quo* tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada. El acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en su Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, «considera que, de no contarse con una definición y una prohibición claras tanto del acoso sexual *quid pro quo* como del derivado de un ambiente de trabajo hostil, no podrá afirmarse que la legislación aborda efectiva e indiscutiblemente todas las formas de acoso sexual» (OIT, 2012a, párrafo 791) (véase también la sección 3.1.1 del presente informe).

40. En los 65 países que regulan las cuestiones relativas al acoso sexual, incluidos entre los 80 países estudiados para este informe, el acoso se suele definir combinando criterios sobre el acoso sexual *quid pro quo* y el acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil. En total, 31 de estos países (48 por ciento) basan su definición a la vez en el acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil y en el acoso *quid pro quo*. La distribución regional de dichos 31 países es la siguiente: 14 países en Europa y Asia Central (54 por ciento); seis en Asia y el Pacífico (40 por ciento); seis en las Américas (40 por ciento); cinco países en África (25 por ciento); y cero países en los Estados árabes (véase el gráfico 1.4).

**Gráfico 1.4. Definición de acoso sexual, por región (dentro del porcentaje del grupo)**



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

41. En total, seis países incluyen sólo el ambiente hostil en la definición de acoso sexual, y 11 países incluyen sólo el acoso *quid pro quo*. Otros 16 países sólo proponen definiciones del acoso limitadas o imprecisas, que se centran mayoritariamente en la manifestación de avances sexuales no deseados dirigidos a una compañera o compañero de trabajo. En 16 países, el acoso sexual en el lugar de trabajo no es objeto de regulaciones (véase la sección 4.1.1).

42. El acoso sexual derivado de un ambiente de trabajo hostil puede incluir conductas que no están dirigidas a una persona o personas en particular, tales como la exhibición de materiales pornográficos en un lugar de trabajo <sup>6</sup>.

43. En algunos países, las definiciones de acoso sexual incluyen el acoso por motivos de género o el acoso basado en la identidad de género (véase más adelante la sección 1.1.2.2). Según la Comisión de Derechos Humanos de Ontario (Canadá):

[...] el acoso por motivo de género es «toda conducta que impone y refuerza las normas heterosexuales tradicionales con respecto al sexo». A menudo, este acoso tiene por objeto forzar a las personas a ajustar su comportamiento «a los estereotipos sexuales tradicionales (hombres dominantes, mujeres sumisas)». También se utiliza «como táctica de intimidación, a menudo entre personas del mismo sexo.» [...] «A diferencia de otras formas de acoso sexual, el acoso por motivo de género no suele estar motivado por un interés de orden sexual. En realidad, este acoso nace a menudo de la hostilidad y tiene por objeto hacer que la persona acosada se sienta excluida de su entorno. En algunos casos, el acoso por motivo de género puede presentar características similares a las del acoso basado en la orientación sexual o del acoso homofóbico.» (Comisión de Derechos Humanos de Ontario, 2011).

#### 1.1.2.2. *Violencia y acoso basados en el sexo y el género*

44. Según la CEACR, en la legislación de los distintos países, la discriminación por motivo de sexo, incluidas la violencia y el acoso, puede referirse estrictamente a las «características biológicas», o puede incluir también «funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género)» (OIT, 2012a, párrafo 782).

45. Una forma común de violencia y acoso basados en el sexo es el «acoso por maternidad», es decir, la práctica que consiste en «acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares» (OIT, 2016d, pág. 62). Del mismo modo, el acoso basado en el sexo puede expresarse en el desarrollo de ambientes de trabajo hostiles para las mujeres debido a su sexo, con manifestaciones tales como las bromas despectivas o degradantes sobre las mujeres (lo que puede constituir a menudo una forma de acoso sexual).

46. Una forma común de violencia y acoso basada en el género es la violencia y el acoso contra los hombres y las mujeres que tienen estilos de vida no convencionales en cuanto al género, porque son gay (homosexuales), lesbianas, bisexuales o trans.

#### 1.1.2.3. *Violencia doméstica*

47. La violencia doméstica es un ámbito de regulación que está experimentando una rápida expansión en lo que atañe al mundo del trabajo. Los términos «familia» o «relación doméstica» generalmente se limitan a quienes se encuentran en una relación familiar entendida como tradicional, por ejemplo, la que reposa en los lazos de sangre o el matrimonio, o la que une a las parejas íntimas. Sin embargo, son cada vez más los países donde se incluyen en la relación familiar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y a otras personas que viven en el hogar, al quedar comprendidas en el ámbito de aplicación determinado por su exposición a la violencia y el acoso en la esfera doméstica (véase más adelante la sección 5.4, sobre la reglamentación de las condiciones del trabajo doméstico).

48. Según un estudio realizado por el Banco Mundial sobre 127 países que tienen leyes sobre violencia doméstica (Banco Mundial, 2015), comúnmente se entiende que la

---

<sup>6</sup> Conductas que se señalan, por ejemplo, en la legislación de Alemania que recoge las directivas europeas en que se pone en vigor el principio de la igualdad de trato (Ley General sobre la Igualdad de Trato, de 14 de agosto de 2006, en su forma enmendada).

definición de violencia doméstica abarca la violencia física, la violencia sexual, la violencia psicológica y, cada vez más, la violencia económica <sup>7</sup>.

49. En 20 de los 80 países estudiados (25 por ciento) para la preparación del presente informe, la definición del concepto de violencia económica incluye el comportamiento de quienes impiden que una persona se incorpore a un empleo o permanezca empleada. En Nepal, por ejemplo, la definición de violencia doméstica incluye el «abuso económico», entendido como la coacción ejercida por una persona sobre su pareja para impedirle el acceso a oportunidades de empleo y a recursos económicos <sup>8</sup>. La Ley sobre Violencia Doméstica y Familiar del Brasil, conocida como Ley Maria da Penha <sup>9</sup>, establece que la «violencia patrimonial», es decir, toda conducta que tenga por efecto la retención y la destrucción parcial o total de los instrumentos de trabajo de la víctima, es una forma de violencia doméstica y familiar. En la República Dominicana <sup>10</sup> y Francia <sup>11</sup>, la violencia económica reviste la forma de actos que provocan una imposibilidad o incapacidad para trabajar por un período determinado.

50. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en sus recomendaciones para la elaboración de la legislación sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, recomienda incluir una definición de «violencia doméstica», de violencia física y violencia sexual y de «control coactivo», el cual se define como:

[...] todo acto o pauta de actos de agresión, coacción sexual, amenazas, humillación e intimidación u otra forma de abuso que se utilice para dañar, castigar o atemorizar a una víctima. Este control incluye una serie de actos que tienen por objeto lograr la subordinación y/o la dependencia de las víctimas, aislándolas de las fuentes de apoyo, explotando sus recursos y capacidades para el beneficio personal de terceros, privándolas de los medios necesarios para su independencia, resistencia y escape, y regulando su comportamiento cotidiano <sup>12</sup>.

51. Según ONU Mujeres, «al sustituir la expresión ‘control coactivo’ por las expresiones ‘violencia psicológica’ y ‘violencia económica’, los Estados pueden solventar efectivamente los comportamientos verdaderamente dañinos y evitar las consecuencias imprevistas de la legislación» <sup>13</sup>.

### 1.1.3. Violencia y acoso físicos

52. Entre las nociones útiles del concepto de violencia física se incluyen «es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos» (OIT y otros, 2002, pág. 4) y «es todo intento de lesión física o agresión contra una persona con inclusión de un daño físico efectivo» (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 30).

---

<sup>7</sup> El Banco Mundial define la violencia financiera o económica como «toda conducta o comportamiento que entraña el uso o el abuso del consentimiento de la pareja respecto de sus recursos financieros o bienes, e incluye la privación, retención o sustracción de dinero o bienes, o el uso de otros medios para someter o intentar someter financieramente a la mujer mediante el control de los recursos financieros» (Grupo del Banco Mundial, 2015, pág. 21).

<sup>8</sup> Ley sobre Violencia Doméstica de Nepal (delito y castigo), de 2009. Véase también la Ley sobre Protección contra la Violencia Doméstica de Kenya (núm. 2 de 2015).

<sup>9</sup> Ley federal núm. 11340/2006.

<sup>10</sup> Ley núm. 24 de la República Dominicana, de 1997, contra la Violencia Intrafamiliar.

<sup>11</sup> Art. 222-33-2-1 del Código Penal de Francia.

<sup>12</sup> Véase la dirección: <http://www.endvawnow.org/es/articles/398-definition-of-domestic-violence.html>.

<sup>13</sup> *Ibid.*

53. A veces, se observa una tendencia a hacer hincapié en los incidentes en que un gran número de personas son atacadas con armas de fuego en el lugar de trabajo, en particular cuando hay víctimas mortales, y a considerar que esos ataques son la forma de violencia física por excelencia (Denenberg y Denenberg, 2012). Sin duda, la violencia mortal es un grave problema que suscita gran inquietud en algunos lugares de trabajo <sup>14</sup>; no obstante, las estadísticas disponibles indican que los homicidios sólo representan una pequeña proporción de los casos de violencia física en el mundo del trabajo a nivel nacional (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2001, pág. 2).

54. También es importante señalar que las diversas formas de violencia física en el mundo del trabajo son denunciadas con menor frecuencia que los casos de violencia psicológica, como se analiza más adelante (Riedel y Welsh, 2016; Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2004; Eurofound, 2016, pág. 68).

55. Las leyes que tratan específicamente del lugar de trabajo rara vez regulan de manera estricta las formas físicas de la violencia y el acoso. En todo caso, cuando regulan esas formas de violencia y acoso, tienden a utilizar los términos «agresión física» o simplemente «agresión», sin definir el término mismo (véase la sección 4.2.1) <sup>15</sup>.

#### 1.1.4. Violencia y acoso psicológicos

56. La violencia y el acoso psicológicos son las formas de violencia y acoso más denunciadas en el mundo del trabajo, y abarcan una diversidad de abusos verbales y no verbales y actos de acoso psicológico y sexual, intimidación, acoso laboral y amenazas (Forastieri, 2012, pág. 131). Pueden incluir también la manipulación de la reputación de una persona, su aislamiento, la retención de información, y la asignación de tareas que no concuerdan con las capacidades de la persona o de metas y plazos imposibles de cumplir (Leyman, 1990; Milczarek, 2010, pág. 22).

57. En la expresión «violencia y acoso psicológicos», el término «psicológicos» se refiere a los efectos perjudiciales que tal conducta tiene sobre la integridad psicológica de la víctima <sup>16</sup>. Este enfoque se refleja en el término «acoso moral» utilizado en Francia, cuyo Código del Trabajo lo define como los actos repetitivos que tienen la finalidad o el efecto de degradar las condiciones de trabajo de los asalariados de una manera tal que pueden menoscabar su derecho a la dignidad, alterar su salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional <sup>17</sup>.

58. En las leyes nacionales, la violencia y el acoso psicológicos pueden definirse ya sea en términos amplios, lo que determina una protección aplicable a todos los trabajadores en virtud del uso de términos como «acoso moral o laboral» (*mobbing*) <sup>18</sup>, «intimidación»

---

<sup>14</sup> Considérese, por ejemplo, el homicidio reciente de un médico en China perpetrado en su lugar de trabajo, crimen que ha sido calificado como «la muestra más reciente de la verdadera epidemia de violencia que está asolando los hospitales del país» (Buckley, 2016).

<sup>15</sup> A efectos del estudio sobre los 80 países, cuando se utiliza el término «agresión» y éste no va acompañado de un calificativo (como, por ejemplo, «agresión psicológica»), se da por sentado que se refiere a una conducta puramente física.

<sup>16</sup> El daño y el sufrimiento psicológicos pueden redundar también en la aparición de síntomas físicos.

<sup>17</sup> Véanse también la ley de 4 de agosto de 1996, relativa al bienestar de los trabajadores en la realización de su trabajo, de Bélgica, y el Código del Trabajo de Guinea, de 2014.

<sup>18</sup> Por ejemplo, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, y la resolución núm. 472/2012 del Paraguay, que sanciona la violencia laboral, el *mobbing* o acoso laboral y el acoso sexual.

(*bullying*)<sup>19</sup>, «acoso»<sup>20</sup> (véase el recuadro 1.2) y «violencia» (véase el recuadro 1.1), o con respecto a la existencia de discriminación, caso en el cual la legislación sólo protege a la persona que es acosada por motivo de alguna diferencia real o percibida, como, por ejemplo: raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o extracción social, edad, discapacidad, y orientación sexual o género<sup>21</sup>.

#### Recuadro 1.2

##### Definición de acoso laboral, intimidación y acoso: ejemplos en la legislación

- ❑ Según la definición que figura en el Código del Trabajo de Polonia de 1974 (enmendado), el acoso laboral (también denominado acoso moral o *mobbing*) abarca el hostigamiento persistente y prolongado o la intimidación de una persona, que conllevan una valoración disminuida de sus capacidades profesionales, o que tienen como objetivo o provocan la humillación o el ridículo de ésta, o su aislamiento o marginación con respecto al conjunto de los compañeros de trabajo.
- ❑ La Ley sobre Relaciones de Empleo de Eslovenia, de 2013, define el acoso laboral como todo trato o comportamiento equivocado o claramente negativo e insultante, que se produce de manera repetida o sistemática contra un trabajador o trabajadores a título individual en el lugar de trabajo y en relación con la actividad laboral.
- ❑ En Australia, se considera que un trabajador es objeto de intimidación en el trabajo si «cuando se encuentra en su lugar de trabajo, un individuo o grupo de individuos se comporta repetidamente de manera irrazonable con el trabajador o con un grupo del que forma parte el trabajador, y dicho comportamiento crea un riesgo para la salud y la seguridad de éste»<sup>1</sup>.
- ❑ En Turquía, la intimidación de una persona se define como las acciones orientadas a desanimarla de trabajar y excluirla del entorno de trabajo, acciones que pueden tener carácter deliberado y orientarse a sacar de quicio a la persona<sup>2</sup>.
- ❑ Según el Ley sobre Relaciones de Empleo de Eslovenia, de 2013, el acoso se define como todo comportamiento impropio, que se asocia a alguna circunstancia personal determinada, con el efecto o la intención de menoscabar la dignidad de una persona o de crear un ambiente intimidante, agresivo, degradante, vergonzoso o insultante.
- ❑ En Papua Nueva Guinea, el acoso se define como todo comportamiento no deseado o no solicitado que sea ofensivo, intimidante o humillante; las formas comunes de acoso son la intimidación, la agresión física y las amenazas<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Ley sobre Equidad en el Trabajo de Australia, 2009.

<sup>2</sup> Ley sobre la Institución de Derechos Humanos e Igualdad de Turquía (ley núm. 6701, de 6 de abril de 2016).

<sup>3</sup> Ordenanza general núm. 20 de Papua Nueva Guinea, sobre el comportamiento en actividades económicas fuera del empleo en el servicio público y otras disposiciones importantes relativas a la conducta de los trabajadores, de 2014.

59. Los términos «acoso laboral» e «intimidación», y en menor medida «acoso», han llegado a ser utilizados de manera intercambiable en algunos países, independientemente de quién sea el perpetrador de estos actos (Einarsen, 2005, pág. 3; Einarsen y Skogstad, 1996, pág. 187; Zapf y Leymann, 1996, pág. 162). Así sucede en 80 países estudiados en este informe.

<sup>19</sup> Por ejemplo, el Código del Trabajo de Polonia, el Código del Trabajo de Chile y la Ley sobre Derechos en el Empleo de Mauricio (núm. 33 de 2008).

<sup>20</sup> Por ejemplo, la Ley sobre Relaciones de Empleo de Eslovenia, de 2013.

<sup>21</sup> Por ejemplo, la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica, de 1998, y la Ley contra la Discriminación de Croacia, de 2009.

60. Los términos «acoso», «intimidación» y «acoso laboral» no suelen conllevar diferencias entre conductas físicas y no físicas<sup>22</sup> (véase el gráfico 1.1). En la definición de estos términos se deja abierta la cuestión de la naturaleza de la conducta, naturaleza que se describe con palabras como «conducta», «comportamiento» o «acto», que son suficientemente amplias como para reflejar tanto las acciones físicas como las psicológicas. Así, los términos «acoso», «intimidación» y «acoso laboral» tienden a definirse por los efectos de tales acciones, como, por ejemplo, «un daño o sufrimiento físico [...] o psicológico», o un «entorno hostil» o la «pérdida de la dignidad».

61. Una encuesta con respecto a las definiciones de «acoso», «acoso laboral» e «intimidación» realizada en los 36 países que definen dicha conducta reveló que 30 de ellos (83 por ciento) definen la violencia por el efecto que tiene en la víctima, cinco (14 por ciento) definen la violencia tanto por la naturaleza de la conducta misma como por el efecto que tiene sobre la víctima, y un país (3 por ciento) define la violencia únicamente por la naturaleza de la conducta.

62. En 11 de los 36 ordenamientos jurídicos nacionales que definen los conceptos de «acoso laboral», «intimidación» o «acoso» (es decir, en el 31 por ciento del total) se precisa que, para ser incluido en una de estas categorías, el comportamiento debe ser «repetido» o «persistente» o producirse con frecuencia. En 25 de estos países (69 por ciento), el comportamiento puede incluir una acción repetida o limitarse a una sola. Cuando se requiere que el comportamiento sea repetido, tal requisito es más frecuente en relación con la intimidación<sup>23</sup> o el acoso laboral<sup>24</sup>, si bien puede referirse a veces al acoso en general<sup>25</sup>; dicho esto, en lo que atañe al acoso en general, no suele exigirse que la acción sea reiterada.

63. Durante la Reunión de expertos de 2016, los expertos reconocieron que «la manifestación de la violencia y el acoso puede ser un evento puntual o recurrente» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 7).

#### 1.1.5. Riesgos psicosociales

64. La representación más común de los riesgos y peligros psicosociales se refiere a las características estructurales u organizativas del trabajo de una persona. La violencia y el acoso psicológicos, físicos y sexuales también se consideran riesgos psicosociales en la legislación de varios países. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo, de 2004, reconoce que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés ligado al trabajo, y que también lo es la exposición a comportamientos abusivos.

---

<sup>22</sup> El único de los países incluidos en la encuesta que define un comportamiento violento y abusivo en términos puramente psicológicos es Bosnia y Herzegovina, que en su Ley sobre la Prohibición de la Discriminación (*BiH Official Gazette* núm. 59/09) describe el acoso moral o laboral («mobbing») como todo «acoso no físico» en el entorno laboral. El acoso en general se define de manera idéntica, pero la ley no especifica si ese comportamiento es no físico.

<sup>23</sup> Por ejemplo, la Ley sobre Equidad en el Trabajo de Australia, de 2009 (en su forma enmendada en 2014).

<sup>24</sup> Por ejemplo, la Ley sobre la Prohibición de la Discriminación de Bosnia y Herzegovina, *BiH Official Gazette* núm. 59/09.

<sup>25</sup> Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, RSO 1990, C. 01, de Ontario (Canadá).

En la legislación de Italia <sup>26</sup>, El Salvador <sup>27</sup> y los Países Bajos <sup>28</sup> también se aborda el estrés laboral, entre cuyos factores se incluyen diversas formas de violencia y acoso.

65. Asimismo, existe una creciente aceptación de que ciertos peligros psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden ser tan dañinos que, cuando menoscaban la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de la víctima, se convierten en formas de violencia y acoso. En la literatura especializada, estos peligros psicosociales se denominan «violencia estructural», concepto que también engloba las formas de organización o de estructura del trabajo que exponen a los trabajadores a situaciones de violencia (Heiskanen, 2007, pág. 24). Las cargas de trabajo excesivas, la falta de autonomía para la toma de decisiones, la baja consideración por el trabajo de las personas, la rigidez de los procedimientos rutinarios de trabajo y la atención insuficiente al mantenimiento de buenas relaciones interpersonales podrían considerarse en algunas circunstancias como formas de violencia estructural (Banerjee y otros, 2012, pág. 391; Bowie, 2012, pág. 2). En la República Bolivariana de Venezuela, por ejemplo, las malas condiciones de trabajo, como la degradación del ambiente de trabajo, el aislamiento y la incapacidad para proveer a los trabajadores ocupaciones razonables de acuerdo a sus capacidades, pueden considerarse como formas de acoso <sup>29</sup>. En Nueva Zelanda, se entiende que hay «intimidación institucional» cuando las normas, la cultura y la práctica de una organización permiten comportamientos que resultan insultantes o que provocan un estrés indebido, o cuando las estructuras, prácticas, políticas o requisitos del trabajo hacen recaer sobre el personal un peso abrumador, y se descuida su bienestar. Entre los ejemplos de normas aplicadas por las organizaciones que constituyen prácticas injustas se incluyen el establecimiento de objetivos imposibles y la imposición de volúmenes de trabajo inviables o de plazos poco realistas <sup>30</sup>.

## 1.2. ¿Quiénes están involucrados en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

66. Potencialmente, cualquier persona puede experimentar o cometer actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. En sus conclusiones, la Reunión de expertos de 2016 indica que «[la] violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal» <sup>31</sup> (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 4). De hecho, los estudios realizados sobre esta cuestión indican que la violencia y el acoso horizontal son hechos habituales. Una encuesta sobre el acoso sexual llevada a cabo recientemente por el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) puso de relieve que el 54 por ciento de las personas consultadas que

---

<sup>26</sup> Decreto legislativo de 9 de abril de 2008, núm. 81, que sistematiza la legislación italiana en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

<sup>27</sup> Decreto legislativo de El Salvador núm. 254, de 2010, que dicta la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

<sup>28</sup> Por ejemplo, la Ley sobre las Condiciones de Trabajo de 1999.

<sup>29</sup> Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

<sup>30</sup> WorkSafe New Zealand: *Best practice guidelines: Preventing and responding to workplace bullying*, febrero de 2014, pág. 13.

<sup>31</sup> La violencia «horizontal» o «lateral» designa los actos de violencia que se producen entre el personal directivo o entre trabajadores, y la violencia «vertical» se refiere a los actos de violencia que se producen entre personas ubicadas en distintos niveles de una escala jerárquica.



declararon haber sido objeto de acoso sexual indicaron que los perpetradores eran compañeros de trabajo, y que el 3 por ciento señalaron que los perpetradores eran compañeros de trabajo subalternos. Por otra parte, el 17 por ciento de las personas consultadas declararon que los perpetradores eran sus jefes directos u otros superiores jerárquicos (TUC, 2016b, pág. 15).

67. Varios instrumentos de la OIT que abordan la violencia dan cuenta de un amplio ámbito de aplicación<sup>32</sup>.

### 1.2.1. ¿A quiénes se aplican las leyes nacionales sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

68. Las leyes relativas a cuestiones laborales, a la seguridad y salud en el trabajo (SST) y a la no discriminación, así como otras leyes que abordan la violencia en el mundo del trabajo, suelen prever disposiciones sobre la violencia y el acoso laboral que son aplicables únicamente a las personas ocupadas en el marco de una relación formal de empleo. Así ocurre en la mayoría de los 80 países incluidos en el estudio en que se basa el presente informe. Por lo general, también quedan incluidas implícitamente en el ámbito de dichas leyes las personas ocupadas en formas atípicas de empleo<sup>33</sup>, pero no los pasantes, aprendices y otras personas parte en relaciones de tipo asalariado, ni tampoco las personas empleadas indirectamente.

69. Algunos países excluyen explícitamente del ámbito de las protecciones laborales contra la violencia y el acoso a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo. Por ejemplo, en cinco de los 80 países estudiados, las personas con empleo ocasional están explícitamente excluidas de las leyes relativas a la violencia y el acoso.

70. Algunos países incluyen expresamente en el ámbito de la legislación a quienes no son parte en una relación laboral reconocida, como los pasantes, los aprendices, los contratistas independientes y los subcontratistas. Por ejemplo, en 31 de los 80 países estudiados, las disposiciones relativas a la violencia y el acoso se aplican explícitamente a los pasantes.

71. Varios países incluyen a los empleados potenciales y a los solicitantes de empleo en el ámbito de la protección laboral contra la violencia y el acoso<sup>34</sup>.

72. Con frecuencia, si bien se trata de una tendencia decreciente, algunas categorías particulares de trabajadores quedan excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral, o están cubiertas por normas menos rigurosas. En algunas categorías, como las personas que trabajan en el servicio doméstico (que en su gran mayoría son mujeres, y están a menudo excluidas de las leyes laborales), el déficit de protección puede afectar de manera desproporcionada a las mujeres. En 20 de los 80 países estudiados, las trabajadoras y los trabajadores domésticos están al margen de la legislación laboral, y en ocho países se excluye a los trabajadores familiares auxiliares.

73. A veces, la legislación contra el acoso sexual sólo protege a las mujeres y no a los hombres, como ocurre en siete de los países estudiados para la preparación de este informe. La CEACR considera que la cobertura de la protección contra el acoso sexual debería abarcar a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, no sólo respecto del empleo

---

<sup>32</sup> Véanse, por ejemplo, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (174 ratificaciones al 9 de febrero de 2017) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

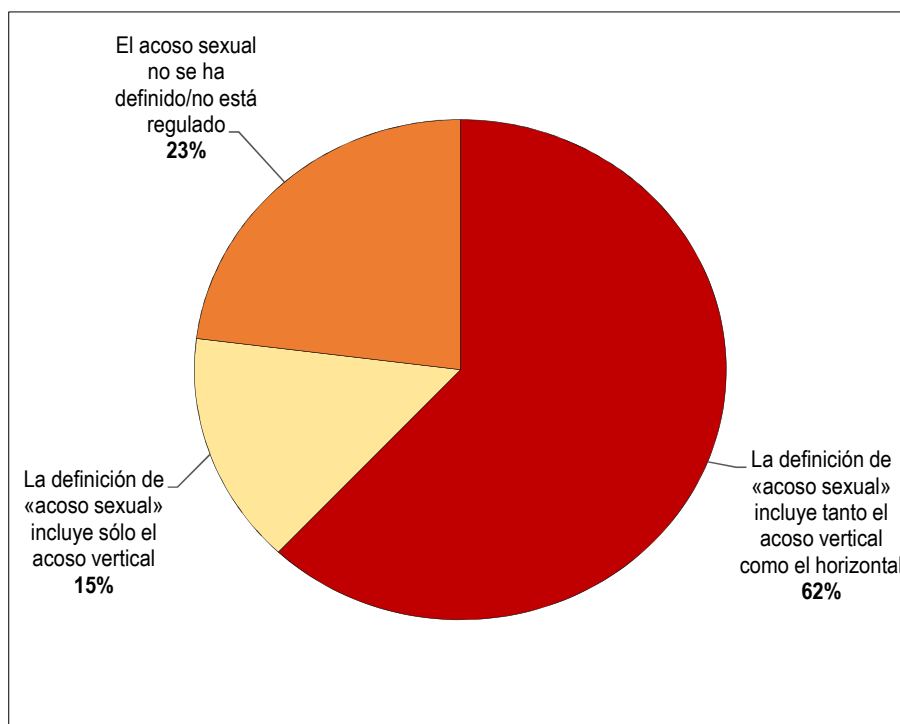
<sup>33</sup> Excepto las personas ocupadas en relaciones de empleo encubierto, de empleo por cuenta propia (o autónomo) dependiente, de empleo falso o de empleo clasificado erróneamente como autónomo.

<sup>34</sup> Por ejemplo, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, la Ley contra el Acoso Sexual de Filipinas (1995) y la Ley sobre Empleo y Relaciones Laborales de la República Unida de Tanzania (ley núm. 6 de 2004).

y la ocupación, sino también en lo relativo a la formación y capacitación profesionales, el acceso al empleo y las condiciones de empleo (OIT, 2012a, párrafo 793).

74. La mayoría de los países cubren el acoso sexual tanto vertical como horizontal. Algunas leyes que abordan el acoso sexual en el trabajo lo definen como perpetrado sólo por un empleador, dejando así una brecha de cara a la protección del acoso sexual perpetrado por los compañeros de trabajo. Con respecto al acoso sexual, 50 de los 80 países analizados (62 por ciento) han establecido protecciones contra el acoso sexual, tanto horizontal como vertical, y 12 (15 por ciento) sólo prevén la protección de los trabajadores contra el acoso sexual vertical (véase el gráfico 1.5).

**Gráfico 1.5. Definición del acoso sexual, por región (porcentaje dentro del grupo)**



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

75. La violencia de terceras partes es un fenómeno relativamente común, en particular en los sectores de la salud, la educación, la hostelería y el transporte, y es perpetrada tanto por clientes como por miembros de la población en general con quienes los trabajadores pueden entrar en contacto. En la encuesta reciente realizada por el TUC, el 7 por ciento de las mujeres que informaron haber sufrido acoso<sup>35</sup> dijeron que los perpetradores eran terceras personas (en el comercio minorista, esta cifra se elevó al 11 por ciento, y en los servicios médicos y de salud, al 9 por ciento) (TUC, 2016b, pág. 15). El riesgo de sufrir acoso por parte de terceros puede ser más alto para las personas que trabajan por la noche y para quienes trabajan en situaciones aisladas. Varios países incluyen la violencia de terceras partes en el ámbito de la violencia en el lugar de trabajo<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> En total, el 52 por ciento de todas las mujeres encuestadas indicaron que habían experimentado alguna forma de acoso sexual en una situación relacionada con el trabajo (TUC, 2016b, pág. 33).

<sup>36</sup> Véanse, por ejemplo, la ordenanza sobre la violencia relacionada con el trabajo y perpetrada fuera del horario laboral, núm. 1504 de 2015, dictada por la Autoridad Danesa para el Medio Ambiente de Trabajo, y la Ley sobre las Relaciones de Empleo de Nueva Zelanda, de 2000.

### 1.3. ¿Dónde se manifiestan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

76. La actual discusión normativa de la OIT se enmarca en el tema «La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». La Reunión de expertos de 2016 llegó a la siguiente conclusión: «Se considera que el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores.» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 5).

77. En el mundo del trabajo también hay espacios en que las personas pueden vincularse con su lugar de trabajo por medio de la tecnología. Dicho esto, la Reunión de expertos llegó a la conclusión de que «[el] uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación», y 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» (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 3 y 18).

78. Esta noción del «mundo del trabajo» es pertinente para los trabajadores de todos los países, habida cuenta de sus realidades. Por ejemplo, en la encuesta realizada recientemente por el TUC entre personas que declararon haber sufrido acoso sexual:

... una minoría significativa (14 por ciento) indicó también que el acoso había tenido lugar en un evento social relacionado con el trabajo, como, por ejemplo, una fiesta de Navidad;

... una de cada 20 mujeres dijo que el acoso había ocurrido fuera del lugar de trabajo mismo, por ejemplo, mientras asistía a una conferencia;

... se mostró que la probabilidad de indicar que habían sido objeto de acoso sexual en el trayecto hacia o desde el trabajo era significativamente mayor entre las mujeres más jóvenes (18 a 24 años) que entre las demás mujeres (respectivamente 11 y 3 por ciento del total de mujeres encuestadas) (TUC, 2016b, págs. 17-18).

79. El ámbito sustantivo de aplicación de varios instrumentos de la OIT que tratan de la SST es amplio y rebasa el simple lugar físico donde se realiza el trabajo, de manera que comprende, por ejemplo:

- no sólo los accidentes que ocurren «en el curso del trabajo», sino también los que están «en relación con el trabajo»<sup>37</sup>;
- los «accidentes de trayecto», definidos como los que ocurren «en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y la residencia del trabajador, el lugar en que el trabajador toma sus comidas o el lugar en que el trabajador recibe su remuneración»<sup>38</sup>;
- todos los accidentes «sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente»<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Artículo 1 del *Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*, en el que se define el concepto de «accidente del trabajo» (este Protocolo había recibido 12 ratificaciones al 9 de febrero de 2017).

<sup>38</sup> *Ibid.*

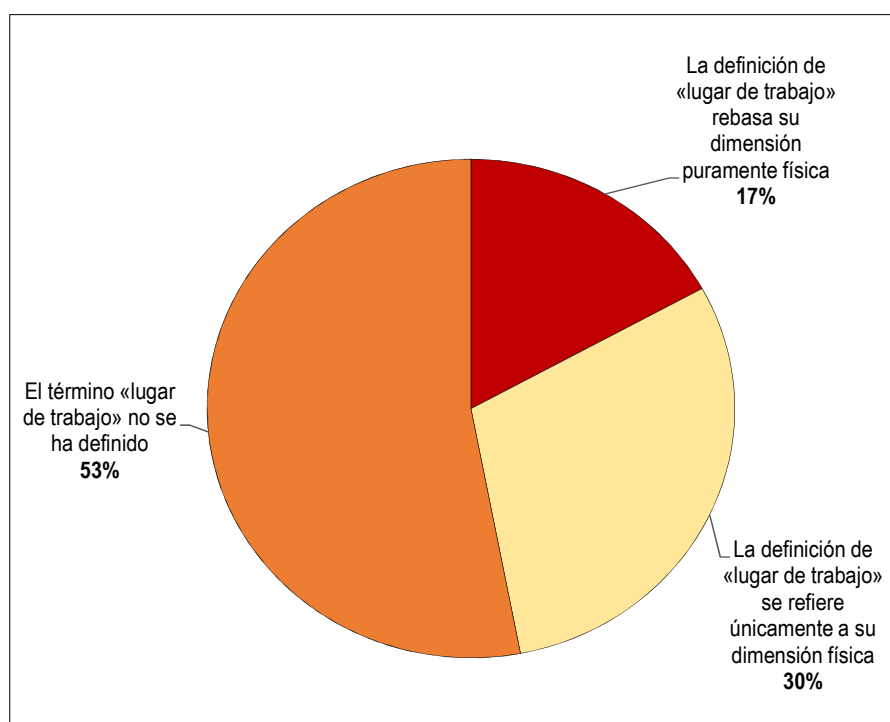
<sup>39</sup> Párrafo 5, *a*), de la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).

### 1.3.1. Concepto de «lugar de trabajo» en las leyes nacionales que tratan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

80. En la legislación nacional, el ámbito de una protección determinada se define utilizando expresiones tales como «en el lugar de trabajo», o «durante el trabajo, o en relación con éste». Muchos países no definen necesariamente en su legislación el concepto de «lugar de trabajo». Sin embargo, un número creciente de países están ampliando el alcance de la noción de «lugar de trabajo» con el fin de ajustarse a las realidades de los entornos en que se producen los actos de violencia y acoso. Cuando la noción de «lugar de trabajo» es amplia y no se limita al lugar de trabajo físico, suele incluir otras circunstancias y entornos, como los retiros realizados en el contexto del trabajo, los eventos sociales que tienen lugar después de la jornada laboral o los desplazamientos cotidianos <sup>40</sup>.

81. En al menos 14 de los 80 países estudiados para la preparación de este informe (17 por ciento), el alcance de la noción de «lugar de trabajo» en la legislación relativa a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es explícitamente más amplio que el simple entorno físico en que se desarrolla la actividad laboral. Sin embargo, en 24 de los 80 países estudiados (30 por ciento), las leyes laborales sólo se aplican explícitamente al lugar de trabajo físico <sup>41</sup>. En 42 países (53 por ciento), el término «lugar de trabajo» no se ha definido o, si lo ha sido, su definición es demasiado imprecisa como para extraer conclusiones (véase el gráfico 1.6).

**Gráfico 1.6. Definiciones del lugar de trabajo en las leyes que tratan de la violencia**



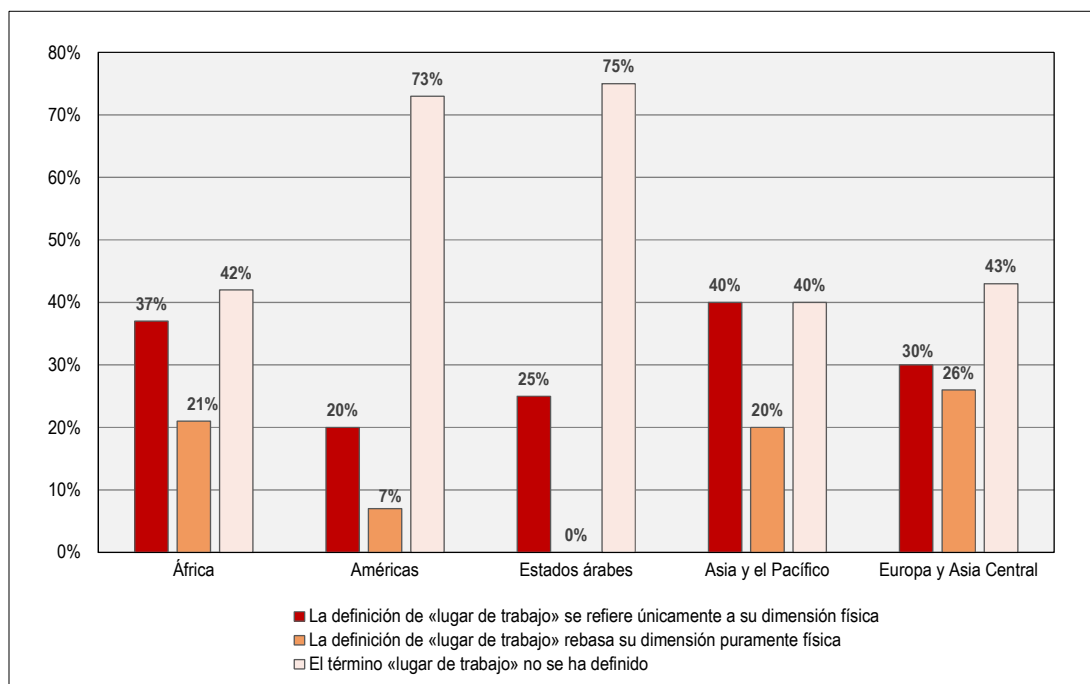
Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

<sup>40</sup> Véanse, por ejemplo, la Ley sobre Protección frente al Acoso contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo de Pakistán, núm. IV de 2010, y la Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (prevención, prohibición y reparaciones) de la India, de 2013.

<sup>41</sup> Quedan así excluidos, por ejemplo, los eventos sociales relacionados con la actividad laboral que tienen lugar fuera de los locales de trabajo mismos, y también los desplazamientos hacia y desde el trabajo. En cambio, en función de la interpretación de la noción de lugar de trabajo que hagan los tribunales u otras entidades de cada país, existe la posibilidad de incluir o de excluir los eventos sociales relacionados con la actividad laboral que tengan lugar en los locales de trabajo, los desplazamientos hacia o desde el trabajo, el trabajo a domicilio o los espacios públicos en el caso de los trabajadores cuya actividad laboral tiene lugar en tales espacios.

82. Desde el punto de vista regional, el alcance del lugar de trabajo según la legislación es explícitamente más amplio que el simple lugar de trabajo físico en seis países de Europa y Asia Central (26 por ciento), cuatro países de África (21 por ciento), tres países de Asia y el Pacífico (20 por ciento), un país de las Américas (7 por ciento) y ninguno de los países de los Estados árabes, entre los 80 países del estudio (véase el gráfico 1.7).

**Gráfico 1.7. Definiciones del lugar de trabajo en las leyes que tratan de la violencia, por región geográfica (como porcentaje del grupo)**



Nota: La muestra para este gráfico está compuesta por 76 países: 19 países de África, 15 de las Américas, cuatro de los Estados árabes, 15 de Asia y el Pacífico y 23 de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

83. En algunos casos, el significado de «lugar de trabajo» se especifica en la jurisprudencia, que en los países donde rige el derecho consuetudinario (la *common law*) tiene carácter vinculante. Por ejemplo, los tribunales de los Estados Unidos han determinado que el acoso cometido durante un curso de formación profesional, una fiesta patrocinada por la empresa en que trabaja la víctima o en un estacionamiento de coches situado fuera del recinto del lugar de trabajo y en cualquier otro lugar donde los miembros del personal de la empresa pueden socializar e interactuar entre sí, puede generar un ambiente de trabajo hostil<sup>42</sup>.

84. La intimidación a través de la tecnología electrónica (ciberacoso) es una nueva expresión de violencia y acoso psicológicos y sexuales. Los resultados de un estudio realizado entre el personal de algunas universidades del Reino Unido indican que «el ciberacoso a través del correo electrónico, los mensajes telefónicos de texto y los contenidos subidos a la web es tan común en el lugar de trabajo como la intimidación convencional» (Universidad de Sheffield, 2012). Además, en la encuesta reciente del TUC, una de cada 20 mujeres indicó que el acoso sexual en su contra se había perpetrado por correo electrónico o en línea (TUC, 2016b, pág. 18).

<sup>42</sup> Véanse las causas *Lapka contra Chertoff* 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008), *Ferris contra Delta Airlines, Inc.*, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001), *Doe contra Oberweis Dairy*, 456 F.3d 704, 715-16 (7th Cir. 2006), *Moring contra Arkansas Department of Correction* 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001) y *Dowd contra United Steelworkers of America* 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001).

85. El ciberacoso es un problema que hay que resolver, porque suele ser anónimo y puede llevarse a cabo dentro o fuera del lugar de trabajo físico, lo que genera confusión sobre si el ciberacoso está o no relacionado con el mundo del trabajo.

86. Unos pocos países (Australia, Bosnia y Herzegovina, Francia, India, Pakistán y Sudáfrica) han tratado en su legislación la cuestión del ciberacoso, problema que en general no es específico del lugar de trabajo. La Ley de Enmienda de la Legislación sobre la Discriminación por Motivo de Sexo y de Edad de Australia (2011) ha abordado el ciberacoso ampliando la protección contra el acoso sexual, concretamente mediante la inclusión del acoso que se realiza a través de las nuevas tecnologías, como Internet, de los medios sociales o de los mensajes de texto <sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Véanse también la Ley sobre la Tecnología de la Información de la India, núm. 21 de 2000 (en su forma enmendada en 2008), y la Ley sobre la Protección contra el Acoso de Sudáfrica, núm. 17 de 2011.

## Capítulo 2

---

### Comprender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: impacto, vectores, factores de riesgo y grupos particulares

87. La violencia y el acoso son altamente contextuales y suelen ser impulsados por fuerzas que operan tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general, como, por ejemplo, las relaciones de poder, las normas de género, las normas culturales y sociales y la discriminación.

88. Se considera que un desequilibrio de poder en el lugar de trabajo es una «dimensión central» de la intimidación, lo que puede verse cuando un directivo de empresa utiliza su poder institucional para intimidar a un trabajador (Einarsen, 2005). La violencia y el acoso también pueden provenir del poder informal ejercido por un grupo dominante en un lugar de trabajo, como ocurre con el «acoso laboral hacia arriba en el lugar de trabajo», en que los trabajadores acosan a sus jefes (Hershcovis y Barling, 2010, pág. 28; Shallcross, 2003, pág. 52). En la dinámica del poder también influyen factores como el género, la raza y la clase social, por ejemplo, en el caso del «acoso sexual contrapoder», en que un estudiante machista acosa a una profesora o un subalterno acosa a un superior miembro de una raza o grupo étnico que no goza de una posición de privilegio en la sociedad (Rospenda y otros, 1998, pág. 40; Lampman y otros, 2009).

89. La dimensión de género <sup>1</sup> está profundamente imbricada en las relaciones de poder, y el equilibrio tradicional de poder favorece a los hombres (Holmes y Flood, 2013). La incorporación de una mujer a un sector tradicionalmente dominado por los hombres puede alterar las relaciones de poder existentes (Ness, 2012, pág. 664), y algunos hombres pueden reaccionar reafirmando su predominio con comportamientos de acoso sexual (McLaughlin y otros, 2012). La imposición de las funciones de género también tiene lugar en detrimento de los hombres con estilos de vida no convencionales en cuanto al género, ya que «la cultura [heterosexual] dominante hace pagar un enorme precio a quienes son considerados inferiores al paradigma de masculinidad» (Kimmel, 2004, pág. 193).

90. Las pautas culturales dominantes en el lugar de trabajo pueden ya sea promover o cuestionar el poder negativo y las normas de género (Holmes y Flood, 2013, pág. 5). Por ello, la Reunión de expertos señaló la importancia de esta cuestión, concluyendo que la prevención de la violencia y el acoso «debería abordar la cultura negativa en la sociedad y en el lugar de trabajo» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 21).

---

<sup>1</sup> «Mientras que las funciones de sexo nos son impuestas por la naturaleza (mediante las diferencias fisiológicas y anatómicas básicas entre las mujeres y los hombres), las funciones de género suelen ser definidas por la sociedad (por ejemplo, los comportamientos/funciones que la sociedad considera ya sea como *masculinos* o como *femeninos*)», en: UNESCO Zambia: *Gender Sensitivity*, Module 5, Doc. ED. 99/WS/14, febrero de 2000.

91. Dentro de ciertos marcos culturales y sociales, la violencia y el acoso pueden llegar a ser «normalizados», es decir, considerados como una parte normal o incuestionable del trabajo diario (Baby y otros, 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen y otros, 2013; Keogh y Byrne, 2016, pág. 32; Baines y Cunningham, 2011). Reconociendo esta dinámica, la Reunión de Expertos llegó a la conclusión de que «[la] violencia y el acoso no deberían considerarse ‘parte del trabajo’, como sucede con demasiada frecuencia en el caso de los docentes y de los trabajadores de la salud y el transporte, entre otros...». También destacaron el hecho de que «los trabajadores, en particular las mujeres, están en riesgo cuando se espera que presten servicios sexuales o que sean objeto de acoso a cambio de conseguir un trabajo o una promoción, con el fin de mantener un empleo o para acceder a su salario» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 11).

92. La discriminación motivada en una diferencia, ya sea real o percibida, puede ser otro factor importante de violencia y acoso. Esto ocurre cuando los perpetradores clasifican a sus compañeros de trabajo en «grupos de integración» y «grupos de exclusión»<sup>2</sup> para identificar a las personas que, a su juicio, merecen ser objeto de violencia y acoso en el lugar de trabajo (Baxter y Wallace, 2009; Monks y Coyne, 2011; Omari y Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry y Latoo, 2009; Mason, 2002). Por lo tanto, puede decirse que «ciertas formas de violencia — la violencia racista, la violencia homofóbica y la violencia de género — están inevitablemente interrelacionadas, si bien ligeramente, en el sentido de que todas ellas se apoyan en interpretaciones jerárquicas de la diferencia» (Mason, 2002, págs. 43 y 44).

## 2.1. Prevalencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

### 2.1.1. Violencia sexual y acoso sexual

93. La violencia sexual y el acoso sexual son una realidad frecuente en la vida de los trabajadores en todo el mundo, y especialmente de las trabajadoras; el acoso sexual es de hecho la forma de violencia laboral más denunciada. En el marco de un estudio realizado en Sudáfrica, el 77 por ciento de las mujeres entrevistadas indicaron que habían sufrido acoso sexual en algún momento de su vida laboral (CSI, 2008a). Otro estudio inédito llevado a cabo en 2013 en Etiopía<sup>3</sup> por una red global de trabajadores hortícolas y de defensa de los derechos ambientales puso de manifiesto la alta proporción de casos de acoso sexual en las granjas de África Oriental, con inclusión de la República Unida de Tanzania, donde el 89 por ciento de las mujeres entrevistadas en un total de 20 explotaciones agrícolas dijeron que habían presenciado al menos un incidente de acoso sexual, y de Kenya, donde el 90 por ciento de las personas entrevistadas en el marco de un estudio indicaron que el acoso sexual era el problema más difícil que afrontaban las mujeres en el sector de las flores cortadas (Jacobs y otros, 2015, pág. 401).

94. La encuesta sobre el acoso sexual en el trabajo realizada en 2016 por el TUC puso de manifiesto lo siguiente:

---

<sup>2</sup> Ferrante (2015) define los «grupos de integración» como «todo grupo al que una persona pertenece y admira o con el que se siente identificada o hacia el cual es leal», y los «grupos de exclusión» como «todo grupo al que una persona no pertenece» (págs. 370 y 372).

<sup>3</sup> Global Horticultural Workers' and Environmental Rights Network: *Best practices for combating sexual harassment at the workplace in the horticulture industry in the East African Region*, informe inédito (Kampala, 2013).



Los comentarios de naturaleza sexual hechos con respecto a otras mujeres eran el comportamiento señalado por la mayoría de las personas encuestadas (35 por ciento). Otros comportamientos frecuentes eran contar chistes y hacer comentarios de carácter sexual (32 por ciento y 28 por ciento, respectivamente). Casi una cuarta parte de las personas encuestadas dijeron que habían experimentado contactos no deseados y una quinta parte habían experimentado avances sexuales no deseados. Un 1 por ciento de las mujeres indicó que habían sufrido una agresión sexual grave o violación en el trabajo. Cerca de una de cada diez mujeres informó haber visto materiales pornográficos expuestos en el lugar de trabajo (TUC, 2016b, pág. 14).

95. Un estudio basado en entrevistas hechas a 428 hombres de cinco países de Centroamérica, incluido Panamá y República Dominicana describe la forma en que el comportamiento masculino de «apropiación» o «conquista» de la mujer allana el terreno para el acoso sexual en el trabajo (OIT, 2013a, págs. 29 y 30). Además, las investigaciones indican que los hombres que gozan de más apoyo de sus compañeros en caso de cometer violencia sexual son más propensos a pasar al acto (Humphrey y Kahn, 2000).

96. Un estudio realizado en ocho países de África sugiere que la falta de representación femenina en los grupos de trabajadores puede explicar en parte por qué las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres están en gran medida ausentes en las iniciativas de negociación colectiva relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (Shindondola-Mote y Kalusopa, 2011). Un estudio realizado en Portugal, en 2015, reveló que la incidencia del acoso sexual es mayor entre las personas cuyos contratos de trabajo otorgan una «escasa seguridad o estabilidad en el empleo» (las categorías incluidas en este concepto general eran: los trabajadores ocasionales sin contrato, los pasantes, sean remunerados o no, y las personas con contratos de duración determinada) (Torres y otros, 2016, pág. 13).

### 2.1.2. Violencia y acoso basados en el sexo y el género

97. Los datos recogidos en todo el mundo muestran que las trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y los hombres que regresan de una licencia de maternidad o paternidad o de una licencia parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores (OIT, 2016d). La presentación de solicitudes para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para acomodar las responsabilidades familiares también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir (Giunti, 2015; Addati y otros, 2014; Masselot y otros, 2012).

98. Las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) dan cuenta de una incidencia considerablemente mayor de la violencia en el lugar de trabajo, en comparación con los trabajadores que no son LGBTI. Una encuesta realizada en el Reino Unido mostró que mientras que sólo el 6,4 por ciento de los heterosexuales indicaron que habían sido intimidados en el trabajo, el 13,7 por ciento de los hombres gays, el 16,9 por ciento de las lesbianas y el 19,2 por ciento de los bisexuales eran objeto de intimidación (Hoel y otros, 2014, pág. 11). Los datos de la Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia indican que las personas LGBT experimentan frecuentemente discriminación y acoso en la educación, el acceso al empleo y durante todo el ciclo del empleo (OIT, 2015c, pág. 1).

### 2.1.3. Violencia y acoso físicos

99. La violencia y el acoso físicos son señalados con frecuencia en las ocupaciones en que los trabajadores tratan directamente con el público, como la educación, la asistencia sanitaria, el trabajo social, la administración pública y los servicios de hospedaje y alimentación. En Quebec, Canadá, durante el período 2007-2008, la tasa de exposición a

la violencia física en una amplia muestra de 69 000 trabajadores de diversos sectores económicos fue de 1,9 por ciento; sin embargo, los sectores de la atención sanitaria y la educación registraron una proporción mucho mayor (Vézina y otros, 2011). Un estudio realizado en 2012 en Alemania reveló que el 56 por ciento del personal de asistencia sanitaria y asistencia social experimentó violencia física (Schablon y otros, 2012). Según la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, realizada por Eurofound en 2016, el 2 por ciento de los trabajadores de 28 países europeos estuvieron expuestos a actos de violencia física durante los doce meses anteriores a la fecha de realización de la encuesta, y algunas ocupaciones y sectores registraron porcentajes mayores, como 5 por ciento en el sector de los servicios y ventas, y 7 por ciento en el sector de la salud (Eurofound, 2016, págs. 68-70).

#### 2.1.4. Violencia y acoso psicológicos

100. En la actualidad, la forma más denunciada de comportamiento social adverso <sup>4</sup> en el lugar de trabajo en 28 países de Europa es la «intimidación/acoso» (5 por ciento de personas afectadas en los últimos doce meses) (Eurofound, 2016, pág. 68).

101. Un estudio realizado en los Estados Unidos, en 2014, por el Workplace Bullying Institute (Instituto de estudios de la intimidación en el trabajo) estimó que más de 36 millones de personas (27 por ciento del total de trabajadores estadounidenses) habían sido objeto de «conducta abusiva» en el trabajo durante su vida activa (Workplace Bullying Institute, 2014, pág. 3).

102. En Bélgica se han llevado a cabo estudios que revelan que, en el período 2000-2010, entre el 10 y el 15 por ciento de los trabajadores denunciaron haber sido acosados (van der Plancke, en prensa). En Francia, en 2005, el 8 por ciento de las mujeres y el 7 por ciento de los hombres declararon que habían sido objeto de acoso moral en el trabajo (Lerouge, 2010, págs. 109-110). Los estudios sobre los trabajadores en el sector de los servicios de la Argentina y en el sector de la salud de Rwanda también han mostrado que la violencia psicológica tiene una mayor incidencia que la violencia física (Wlosko y otros, 2014; Newman y otros, 2011). Una encuesta representativa de 4 580 empresas del Japón realizada en 2012 puso de manifiesto la magnitud del problema, ya que el 45,2 por ciento de los trabajadores informaron de que habían sufrido el denominado «acoso de la autoridad» (otro término para designar el acoso psicológico) (Lerouge y Naito, 2016). En Australia, una fuente ha estimado que la incidencia del acoso en el trabajo se sitúa entre el 22 y el 33 por ciento (Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 9).

## 2.2. Impacto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

103. En la Reunión de expertos, los participantes concluyeron que la violencia y el acoso afectan «a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas», y que también tienen «repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, [pueden] impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo». Los expertos señalaron asimismo que la violencia y el acoso pueden «socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 1).

---

<sup>4</sup> La expresión «comportamiento social adverso» acuñada por Eurofound incluye, por ejemplo, la violencia y la intimidación/acoso en el trabajo (Eurofound 2016, pág. 64).

### 2.2.1. Impacto en los trabajadores

104. La violencia y el acoso físicos pueden dejar cicatrices físicas evidentes, pero también dejan cicatrices emocionales, que requieren tratamientos de rehabilitación y asesoramiento de especialistas. La violencia y el acoso en los planos psicológico y sexual pueden producir efectos tales como ansiedad, depresión, cefaleas y trastornos del sueño, lo que repercute negativamente en el desempeño laboral (Caponecchia y Wyatt, 2011; Cihon y Castagnera, 2011, pág. 177).

105. Una encuesta realizada por Eurofound en 2013 mostró que, después de ser objeto de violencia física, los trabajadores tienen tres veces más probabilidades de experimentar depresión y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Los trabajadores que han sido intimidados o acosados tienen cuatro veces más probabilidades de experimentar depresión, tres veces más probabilidades de confrontarse a problemas para dormir y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Además, las personas que han presenciado actos de violencia, así como los amigos y familiares de las personas objeto de violencia y acoso, también pueden experimentar estrés y traumas psicológicos graves (EverSafe, 2015).

106. En términos económicos, la violencia sexual y el acoso sexual constituyen un obstáculo que impide que las mujeres entren y permanezcan en la fuerza de trabajo y, por lo tanto, «socavan la capacidad de obtención de ingresos a largo plazo de las trabajadoras y contribuyen a ensanchar la brecha salarial entre los géneros» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7). Esto queda ilustrado por el dilema a que se ven confrontadas las mujeres cuyos salarios están constituidos en gran parte por las propinas que reciben de los clientes. Negarse a tolerar el acoso sexual por parte de los supervisores o de los clientes puede poner en peligro la capacidad de la trabajadora para obtener el volumen de propinas necesario para su sustento y el de sus familias (Jayaraman, 2013). Incluso cuando la violencia y el acoso no se motivan en el género, el impacto que tales acciones tienen en las mujeres puede parecer desproporcionado. Un estudio realizado en Italia mostró que el 16 por ciento de los trabajadores dimiten de su empleo después de ser víctimas de violencia. El mismo estudio reveló que las mujeres tienen el doble de probabilidades de dimitir que los hombres (Eurofound, 2015, pág. 36).

107. De hecho, la violencia y el acoso pueden, en última instancia, empujar a los trabajadores a dejar un lugar de trabajo determinado o a retirarse totalmente de la fuerza de trabajo (Milczarek, 2010, pág. 80). Se ha estimado que entre el 10 y el 15 por ciento de los suicidios que se registran en Suecia cada año son provocados por el acoso laboral (Leymann, 1990).

108. La violencia doméstica puede incidir en el mundo del trabajo y ejercer un impacto negativo tanto en la vida de los trabajadores como en la productividad de las empresas (Mollica y Danehower, 2014, pág. 2). Los participantes en la Reunión de expertos concluyeron que «la violencia doméstica y otras formas de violencia y acoso son pertinentes para el mundo del trabajo cuando tienen un impacto en el lugar de trabajo» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 6). En la ordenanza general núm. 20 sobre el servicio público de Papua Nueva Guinea <sup>5</sup> se afirma que la violencia doméstica tiene a menudo repercusiones en el lugar de trabajo de las víctimas, incluso con respecto a su desempeño laboral: «la violencia doméstica puede causar absentismo como consecuencia de las lesiones o enfermedades provocadas por el estrés extremo, lo que puede redundar en un bajo rendimiento en el trabajo; además, los perpetradores pueden hostigar a las víctimas que se encuentran trabajando, perturbándolas con llamadas telefónicas insultantes, o acosarlas fuera del entorno laboral, llegando hasta impedirles que concurren a su trabajo».

---

<sup>5</sup> Ordenanza general núm. 20 de Papua Nueva Guinea, sobre el comportamiento en actividades económicas fuera del empleo en el servicio público y otras disposiciones importantes relativas a la conducta de los trabajadores, de 2014.

109. Sobre la base de datos de 1995, se ha calculado que en los Estados Unidos las víctimas de violencia grave cometida por la pareja habían perdido «un total de casi 8 millones de días de trabajo remunerado — equivalentes a más de 32 000 puestos de trabajo a tiempo completo — y casi 5,6 millones de días de productividad de los hogares como resultado de la violencia» (National Center for Injury Prevention and Control, 2003, pág. 1). En el caso de Viet Nam, los ingresos de las trabajadoras que sufren actos de violencia ejercida por la pareja son un 35 por ciento inferiores a los de las trabajadoras que no son objeto de esa forma de violencia (ONU Mujeres, 2012, pág. iv).

110. La inexistencia de licencias remuneradas o de asistencia sanitaria para tratar las consecuencias de la violencia y el acoso puede provocar estrés, y el hecho de que las víctimas sean parte en un procedimiento judicial prolongado puede hacer recaer costos emocionales y financieros en trabajadores que ya están traumatizados (Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 13). Las prestaciones de los sistemas de compensación, como el desempleo y la seguridad social, varían ampliamente, y a menudo cubren sólo una parte de los costos, y en algunos casos ni siquiera cubren esa parte (Milczarek, 2010, pág. 82), y no están disponibles para todos los trabajadores.

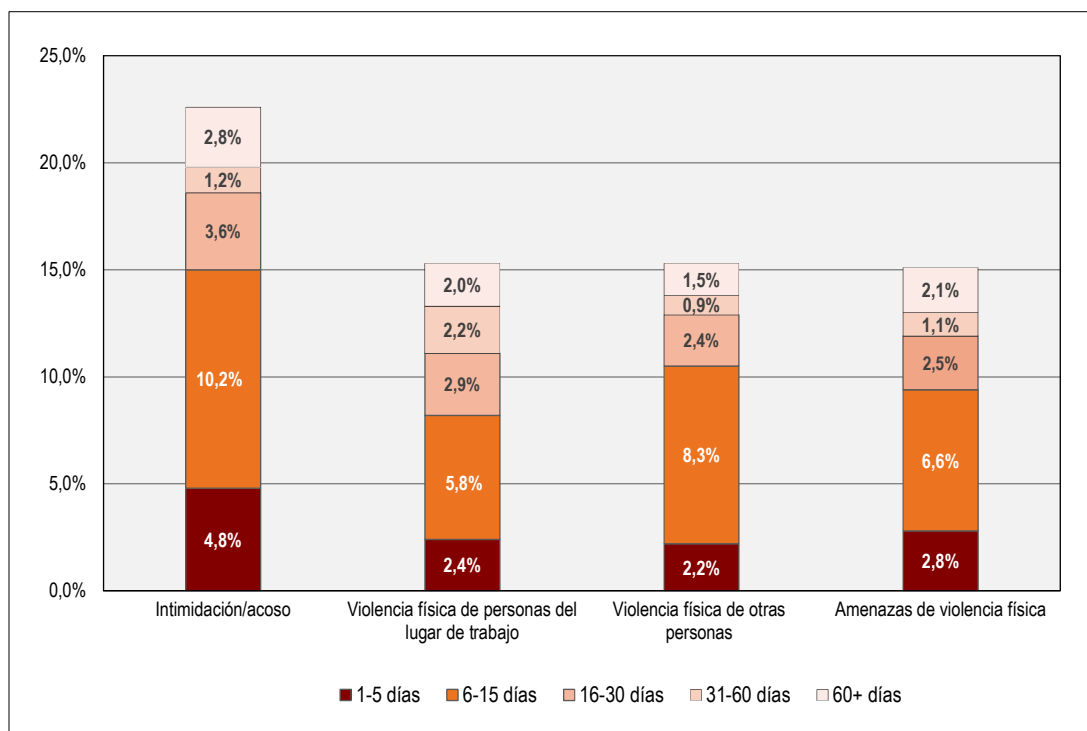
### 2.2.2. Impacto en las empresas y las economías

111. Existen costos financieros directos que se derivan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como el absentismo (véase el gráfico 2.1), la disminución del volumen de negocios, el costo de los litigios y el pago de indemnizaciones. También hay costos indirectos, como la baja de la productividad y efectos de impacto público, que pueden dañar la reputación, la imagen y la competitividad de las empresas (Rayner y otros, 2001).

112. La violencia y el acoso aumentan el absentismo y se traducen en mayores gastos por subsidios de enfermedad y tareas de administración (Rayner y otros, 2001). Se ha estimado que, en 2007, las empresas y otras entidades del Reino Unido perdieron 33,5 millones de días de trabajo debido al absentismo provocado por actos de intimidación, que cerca de 200 000 trabajadores dejaron su empleo y que se perdió un total equivalente a 100 millones de días de productividad, también como resultado de la intimidación, todo lo cual tuvo un costo estimado de unos 13 750 millones de libras esterlinas (Giga y otros, 2008, pág. 3). En Australia, el costo anual estimado que los actos de intimidación generan para los empleadores y para la economía en general se sitúa entre 6 000 y 36 000 millones de dólares australianos (Comisión de Productividad del Gobierno de Australia, 2010, pág. 279).

113. Varios estudios indican que la rotación de plantilla provocada por la violencia y el acoso entraña costos aún más importantes que el absentismo, ya que resulta muy caro encontrar y capacitar a nuevos trabajadores (Rayner y otros, 2001). Se ha calculado que en 1988 el acoso sexual costó más de 250 millones de dólares al Ejército de los Estados Unidos, y que de ese monto más de 190 millones de dólares correspondieron a gastos de sustitución del personal que dejó las filas (reclutamiento de nuevo personal, instrucción y transferencias) (Faley y otros, 1999, pág. 475). Por otra parte, cuando los trabajadores víctimas de abusos (o los que han presenciado tales actos) permanecen en una empresa y no reciben el apoyo adecuado, su productividad se ve a menudo disminuida por los efectos negativos que los abusos tienen en su salud, lo que redundará en un incremento de los costos de la empresa (Zapf y otros, 2001; Einarsen y otros, 2003; Giga y otros, 2008, pág. 16; Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 11).

**Gráfico 2.1. Porcentaje de trabajadores ausentes y número de días de ausencia debido a problemas de salud relacionados con el trabajo y causados por la violencia y el acoso**



Fuente: Milczarek (2010), sobre la base de datos de 2005 recopilados por la cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Los países incluidos en dicha encuesta fueron los miembros de la UE27 (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Suecia y Reino Unido), además de Croacia, Noruega, Suiza y Turquía.

114. Los datos del programa *Better Work*, iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), sugieren que cuando el acoso sexual es más frecuente, las ganancias medias de las empresas se ven afectadas negativamente. En las fábricas de prendas de vestir de Jordania y Viet Nam hubo una fuerte correlación negativa «entre, por una parte, los beneficios medios (ingresos totales menos gastos) notificados por los gerentes y, por otra parte, el nivel promedio de preocupación por el acoso sexual denunciado en el lugar de trabajo» (Brown y otros, 2016). De dichos datos también se desprende que cuando la violencia y el acoso en una empresa son menos frecuentes, su rentabilidad es mayor. En Viet Nam, las fábricas de prendas de vestir donde los niveles de abuso verbal son menores han demostrado ser más rentables que aquellas con niveles de abuso más altos (OIT, 2014e).

115. El impacto de la violencia de la pareja, medido a nivel de las economías nacionales, es sustancial. El costo anual de la violencia doméstica para la economía australiana durante el período 2002-2003 se estimó en 8 100 millones de dólares australianos (Access Economics Pty Ltd, 2004, pág. vii). En el Reino Unido, ese costo se ha estimado en cerca de 16 000 millones de libras esterlinas, correspondientes a una reducción de la producción económica, al costo de los servicios y a los costos humanos y emocionales (Walby, 2009, pág. 2).

### 2.3. Factores de riesgo relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

116. Las circunstancias y las condiciones de trabajo, así como las condiciones psicosociales, influyen tanto en la prevalencia de la violencia y el acoso en el trabajo como en la capacidad de las víctimas para obtener reparación. Es importante señalar que «ningún factor de riesgo, y ninguna combinación de factores de riesgo, permite asegurar que habrá actos de violencia o que su incidencia aumentará. Sin embargo, la presencia de estos factores de riesgo, y sobre todo de varios factores combinados entre sí, aumenta la probabilidad de que se produzcan actos de violencia» (Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington, sin fecha, pág. 6).

117. La Reunión de expertos concluyó que «[la] manifestación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele reflejar la violencia en el conjunto de la sociedad y, para prevenir y afrontar estas conductas, es necesario comprender las situaciones en las que se encuentran los propios trabajadores, y el modo en que esto puede aumentar el riesgo de que se produzcan». Los expertos identificaron también algunas «circunstancias que, por sí solas o de manera combinada, pueden exponer a los trabajadores a la violencia y al acoso» (véase el recuadro 2.1).

**Recuadro 2.1**  
**Circunstancias que pueden exponer a los trabajadores a la violencia y el acoso (por sí solas o combinadas)**

- Trabajar en contacto con el público.
- Trabajar con personas en situación difícil.
- Trabajar con objetos de valor.
- Trabajar en situaciones en las que los trabajadores no están cubiertos o amparados en absoluto, o de manera apropiada, por la legislación laboral y la protección social.
- Trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal pueden redundar en largas esperas y frustración).
- Trabajar en horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno).
- Trabajar solo o en un aislamiento relativo, o en lugares remotos.
- Trabajar en espacios íntimos y en hogares privados.
- Tener poder para denegar la prestación de servicios, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de quienes demandan dichos servicios.
- Trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y de emergencia.
- Existencia de tasas de desempleo elevadas.

Fuente: OIT, 2016a, anexo I, párrafo 9.

118. La Reunión de expertos también concluyó que «[la] gestión inadecuada de los recursos humanos; la mala organización del trabajo, incluida la falta de normas y responsabilidades claras; la asignación inadecuada de tareas; el establecimiento de objetivos de producción poco realistas; una comunicación deficiente; unas malas relaciones de trabajo y unas prácticas discriminatorias también se consideran factores que pueden incrementar el riesgo de violencia y acoso» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 10).

## 2.4. Grupos, sectores y ocupaciones específicos que pueden experimentar una mayor exposición a la violencia y al acoso

119. En los siguientes capítulos del presente informe se proporcionarán ejemplos de algunos grupos, sectores y ocupaciones particulares — por ejemplo, personas con discapacidad, personas que viven con el VIH, trabajadores de la salud, docentes y otras personas — que han declarado estar más expuestas que otras a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Debido a que la exposición a la violencia y el acoso depende en gran medida del contexto y resulta de una convergencia de factores de violencia y acoso, como la discriminación, condiciones de riesgo y factores de riesgo, es importante no reducir el análisis a una simple lista de quién es «más vulnerable» a la violencia y el acoso. Hacerlo podría inducir a pensar equivocadamente que las personas son transformadas en víctimas en función de *quiénes son* y de *qué hacen*.

120. Sin embargo, es importante comprender cómo la intersección, es decir, la combinación de factores como el género, la raza, la edad o la discapacidad, refuerza la posibilidad de que la violencia y el acoso se manifiesten y hace que esta experiencia de violencia y acoso sea única, «porque la experiencia resultante de la intersección es mayor que la suma del racismo y el sexismo» (Crenshaw, 1989, pág. 140). De hecho, diversos estudios han demostrado que «las mujeres de las minorías son significativamente más acosadas [en el trabajo] que los hombres miembros de minorías y que las mujeres y los hombres miembros de mayorías, cuando el acoso sexual y el acoso étnico se adicionan y combinan para producir una acción global de acoso» (Berdahl y Moore, 2006, pág. 432). Por ejemplo, las trabajadoras jóvenes, y en especial las que comienzan sus carreras profesionales, pueden estar particularmente expuestas a la violencia sexual en el trabajo, en comparación con las trabajadoras de más edad (Congreso del Trabajo del Canadá, 2015).

121. En sus conclusiones, la Reunión de expertos abordó el papel de la interseccionalidad de la siguiente manera:

La manifestación de la violencia y el acoso puede afectar potencialmente a cualquier persona, pero su impacto es desproporcionado sobre grupos específicos, cuando se dan ciertas condiciones. Unas relaciones de poder desequilibradas, también por motivos de género, raza y origen étnico, origen social, educación y pobreza, pueden conducir a la violencia y acoso. La discriminación basada en estos y otros motivos, incluyendo la discapacidad, la situación con respecto al VIH, la orientación sexual y la identidad de género, la condición de migrante y la edad, también son factores importantes. Los lugares de trabajo en los que la fuerza de trabajo está dominada por un sexo o un origen étnico determinados tal vez sean más hostiles hacia las personas que no se ajustan a los estereotipos de género predominantes o hacia quienes provienen de grupos subrepresentados. En los casos en que los motivos de discriminación se combinan, como el género y la raza o la discapacidad, el riesgo de violencia y acoso se ve exacerbado. La existencia de una cultura de impunidad es otro factor de riesgo importante (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 12).

122. Es importante tener en cuenta la interseccionalidad cuando se consideran los sectores económicos en los que, como los servicios, se suelen denunciar niveles más altos de violencia y acoso (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010), pues en ellos se intersectan factores de discriminación y de riesgo, dando lugar a una exposición aun mayor a la violencia y el acoso. En su estudio de los lugares de trabajo europeos, Eurofound señala que «[por] lo que se refiere a las ocupaciones, casi todos los comportamientos sociales adversos son denunciados por los trabajadores de servicios y de ventas... En parte, esto ocurre porque las ocupaciones en el sector de los servicios y las ventas están dominadas por mujeres, las que en general tienden a ser objeto con mayor frecuencia de estos comportamientos, y porque en dicho sector la exposición a la violencia de terceros (como los clientes) es relativamente mayor» (Eurofound, 2016, pág. 68).

123. También es importante tener presente que la verdadera prevalencia de la violencia y el acoso y la disponibilidad de datos no siempre coinciden. Algunos sectores, como la enfermería, están sumamente organizados y mantienen una vasta colección de datos, de manera que pueden documentar con información fáctica su experiencia en materia de violencia y acoso. Otros sectores no han desarrollado estas capacidades para organizarse con respecto a los temas de la violencia y el acoso, pero sobre todo pueden verse confrontados a problemas de notificación insuficiente de los incidentes de violencia y acoso por temor a hablar del problema, a la falta de sistemas de información y seguimiento y a la «normalización» de la violencia (Milczarek, 2010; Van De Griend y Messias, 2014).

124. En otras palabras, todos los trabajadores y empleadores, independientemente de sus características personales y del trabajo que realizan, pueden, en determinadas situaciones y en función de determinados factores y fuentes de riesgo, verse expuestos a la violencia y el acoso.



## Capítulo 3

---

### Marcos internacionales y regionales que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

#### 3.1. Normas de la OIT que tratan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

125. Ni en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, ni en la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte integrante de la Constitución, se mencionan o definen «la violencia y el acoso en el trabajo». No obstante, la idea de que se ha de prever una protección contra las lesiones y enfermedades y las condiciones de trabajo perjudiciales es central en ambos textos.

126. A lo largo de su historia, la OIT ha adoptado una serie de normas cuyo objetivo es proteger a los trabajadores en general, o a determinadas categorías de trabajadores contra determinadas situaciones en las que existe violencia y acoso, como el trabajo nocturno.

127. Además, varios convenios y recomendaciones de la OIT se refieren directamente a algunas manifestaciones de violencia y acoso en el trabajo, o la CEACR ha considerado que algunas normas de la OIT cubren ciertas manifestaciones de violencia y acoso; en ambos casos, los instrumentos incluyen en su ámbito a ciertos grupos y ciertas ocupaciones. Habida cuenta del alcance de los instrumentos que se refieren a la violencia y el acoso, no son aplicables a la mayoría de los trabajadores del mundo, o sólo se refieren a ciertos tipos de violencia o acoso.

128. Varios instrumentos sobre SST tienen por objeto preservar la seguridad y la salud de los trabajadores. Si bien estos instrumentos no mencionan explícitamente la violencia y el acoso, tales conductas constituyen un riesgo evidente para la salud, por lo que las orientaciones en materia de SST son pertinentes para su prevención y gestión.

129. En otras palabras, el gran déficit de protección se deriva de: el alcance limitado de las protecciones actuales, cuyo ámbito ampara únicamente a algunos trabajadores, como los trabajadores nocturnos o el personal doméstico; la falta de definición de cualquier forma de violencia y acoso, en cualquier instrumento; y la falta de orientaciones sobre la manera de abordar la violencia, incluso cuando ésta es mencionada en los instrumentos. Del mismo modo, en los instrumentos sobre SST no se encuentran orientaciones sobre cómo adaptar la gestión de la SST para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

##### 3.1.1. Convenios fundamentales de la OIT

130. El tratamiento de la violencia y el acoso figura en muchos de los convenios fundamentales de la OIT. Las modalidades ilegales de trabajo que se abordan en algunos

convenios fundamentales de la OIT, como el trabajo forzoso y el trabajo infantil, están inherentemente relacionadas con la violencia. Si bien no se prevé que estas modalidades de trabajo estén cubiertas por un nuevo instrumento, es útil discutir las formas de violencia a fin de dar una idea más clara de los posibles parámetros de un nuevo instrumento (o nuevos instrumentos).

131. El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014<sup>1</sup> y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)<sup>2</sup>, tienen por objeto garantizar a todos los seres humanos la libertad frente a la imposición de trabajo forzoso, independientemente de la naturaleza o del sector económico de la actividad laboral de que se trate. El Convenio núm. 29 define el trabajo forzoso u obligatorio como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente» (artículo 2, párrafo 1). La violencia física y la coacción psicológica se utilizan a veces para obligar a las personas a aceptar trabajo forzoso, según la definición dada en el Convenio núm. 29 (OIT, 2012a, pág. 117). La credibilidad y el impacto de las amenazas que se utilicen para obligar a una persona a efectuar un trabajo deben evaluarse desde la perspectiva del trabajador, teniendo en cuenta sus características personales y su situación. Abusar de una persona en situación de vulnerabilidad es una forma de coacción psicológica empleada a menudo para arrancar el consentimiento de las víctimas de trabajo forzoso (OIT, 2012a, párrafos 270 y 271 y 293 a 297).

132. Con respecto al trabajo infantil, si bien el abuso físico, psicológico y sexual de los niños sólo se ha señalado explícitamente con respecto a la utilización de niños en los conflictos armados y en actividades ilícitas<sup>3</sup>, se puede considerar que en el trabajo peligroso<sup>4</sup> y el trabajo que pueden entrañar daños para la salud física o psicológica del niño<sup>5</sup> quedan comprendidos los actos de violencia y acoso. Las peores formas de trabajo infantil incluyen de manera consustancial la violencia y el acoso físicos y psicológicos<sup>6</sup>.

133. Aunque los instrumentos de la OIT relativos a la libertad sindical<sup>7</sup> no incluyen una prohibición explícita de la violencia contra las actividades sindicales, la CEACR ha señalado reiteradamente la interdependencia que existe entre las libertades civiles y los derechos sindicales, y subrayado en particular que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole (OIT, 2012a, párrafo 59).

134. En virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), los Estados Miembros ratificantes se comprometen a proclamar y aplicar una política nacional de igualdad con miras a eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>8</sup>. La CEACR considera que el acoso sexual es una forma grave

---

<sup>1</sup> El Convenio núm. 29 ha recibido 178 ratificaciones, y el Protocolo de 2014, 13 ratificaciones.

<sup>2</sup> El Convenio núm. 105 ha recibido 175 ratificaciones.

<sup>3</sup> Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), artículo 3, apartados *a*) y *c*).

<sup>4</sup> Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), artículo 3, párrafo 1.

<sup>5</sup> Convenio núm. 182, artículo 3, apartado *d*).

<sup>6</sup> Convenio núm. 182, artículo 3, apartados *a*), *b*) y *c*). Véase también, por ejemplo, el Estudio General de 2012, párrafos 951 y 953.

<sup>7</sup> El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que han recibido 154 y 164 ratificaciones, respectivamente.

<sup>8</sup> Convenio núm. 111, artículo 1, párrafo 1, apartado *a*), y artículo 2.

de discriminación por razón de sexo, que queda comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio. Esta Comisión se refiere a dos formas de acoso sexual, que deben ser abordadas:

... 1) (*quid pro quo*) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; y el rechazo por parte de la persona, o su sumisión a este comportamiento es utilizado, explícita o implícitamente, como fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o 2) (entorno de trabajo hostil) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario (OIT, 2012a, pág. 353, nota de pie de pág. 1979).

135. La CEACR también se ha ocupado del acoso basado en otros motivos enumerados en el artículo 1, párrafo 1, apartado *a*), del Convenio núm. 111<sup>9</sup>. Aun cuando los actos de violencia (distintos del acoso) que se basan en los motivos enumerados en el Convenio núm. 111 y que son objeto de protección están comprendidos en su ámbito, la CEACR ha abordado más comúnmente esta forma de discriminación en el contexto de las medidas adoptadas para tratar la violencia de género o la violencia contra la mujer<sup>10</sup>, o de la falta de tales medidas. La violencia contra ciertos grupos étnicos o religiosos, incluidos los trabajadores migrantes, ha sido analizada en pocas ocasiones (observación sobre Grecia, en 2015, y observación sobre Papua Nueva Guinea, en 2015).

### 3.1.2. Otras normas de la OIT

136. Otros convenios y recomendaciones de la OIT contienen referencias directas a la violencia y el acoso, o se ha considerado, o puede considerarse, que abarcan algunas formas de violencia y acoso en el trabajo. Sin embargo, su ámbito de aplicación en lo que atañe a las personas amparadas es limitado, ya que está restringido a grupos específicos — como los pueblos indígenas — o a ciertos sectores u ocupaciones — como el trabajo doméstico o el trabajo en la economía informal. Además, cuando la violencia y el acoso se abordan directamente en el texto de los instrumentos, se trata sólo de tipos de violencia y de acoso determinados.

#### 3.1.2.1. Protección de grupos u ocupaciones específicos

137. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), es el único instrumento de la OIT que se refiere explícitamente al acoso sexual, ya que estipula que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas deben gozar de protección contra el hostigamiento sexual (artículo 20, párrafo 3, apartado *d*)). En varias ocasiones, la CEACR se ha referido específicamente a la utilización de la violencia y el acoso contra

<sup>9</sup> Por ejemplo: observación sobre Bosnia y Herzegovina, Convenio núm. 111, en 2013; solicitud directa a Montenegro, Convenio núm. 111, en 2014; solicitud directa a Eslovenia, Convenio núm. 111, en 2015; solicitud directa a Nicaragua, Convenio núm. 111, en 2010; solicitud directa al Canadá, Convenio núm. 111, en 2014 y solicitud directa a Angola, Convenio núm. 111, en 2013.

<sup>10</sup> Por ejemplo: observación sobre Burundi, Convenio núm. 111, en 2016; observación sobre Camboya, Convenio núm. 111, en 2016; observación sobre la República Centroafricana, Convenio núm. 111, en 2016; solicitud directa a Emiratos Árabes Unidos, Convenio núm. 111. Con respecto a un país determinado, la CEACR ha instado a su Gobierno a que adopte las medidas necesarias para remediar la posición de inferioridad que se asigna a las mujeres en la sociedad, lo cual se traduce en actos de violencia sexual en su contra y en la existencia de leyes discriminatorias, lo que a juicio de la Comisión ha tenido graves repercusiones sobre la aplicación de los principios del Convenio (observación sobre la República Democrática del Congo, Convenio núm. 111, en 2016).

las comunidades de los pueblos indígenas<sup>11</sup>, incluida la expulsión de las comunidades indígenas de las tierras que han ocupado tradicionalmente<sup>12</sup>.

138. Otros instrumentos más recientes han abarcado una gama más amplia de comportamientos violentos y de acoso. El artículo 5 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)<sup>13</sup>, exige que los Estados Miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. Los requisitos de esta disposición se detallan en la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), que en su párrafo 7 preconiza el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo creando mecanismos de queja accesibles, asegurando que todas las quejas sean adecuadamente investigadas y sometidas a las acciones judiciales procedentes y estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia.

139. En 2016, se aprobaron enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)<sup>14</sup>, con el objeto de proteger a la gente de mar contra el acoso y la intimidación. Estas dos formas de violencia y acoso se abordan ahora en la pauta B4.3.1, que exige que la autoridad competente se asegure de que se tengan en cuenta las repercusiones que el acoso y la intimidación tienen para la salud y la seguridad, y en la pauta B4.3.6, en la que se prevé que en el marco de las investigaciones se considere la inclusión de los problemas derivados del acoso y la intimidación.

140. La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), preconiza la adopción de medidas en el lugar de trabajo o a través del mismo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, entre otras cosas velando «por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo»<sup>15</sup>.

141. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), preconiza la adopción de un marco integrado de políticas que incluya «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»<sup>16</sup>. La Recomendación también invita a los Estados Miembros a que adopten «medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal» y que promuevan «la protección de la seguridad y la salud en el trabajo» y la extiendan «a los empleadores y los trabajadores de la economía informal»<sup>17</sup>.

142. La Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz, de la 105.<sup>a</sup> reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo, inició la primera discusión sobre un nuevo instrumento que sustituya la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Se prevé que esta discusión concluya en 2017. La nueva recomendación propuesta obligaría a los

---

<sup>11</sup> Observación sobre la República Centroafricana, Convenio núm. 169, en 2016; observación sobre Guatemala, Convenio núm. 169, en 2015; observación sobre Colombia, Convenio núm. 169, en 2014.

<sup>12</sup> Por ejemplo: observación sobre la Argentina, Convenio núm. 169, en 2012; observación sobre el Brasil, Convenio núm. 169, en 2012.

<sup>13</sup> El Convenio núm. 189 ha recibido 23 ratificaciones.

<sup>14</sup> El MLC de 2006 ha recibido 81 ratificaciones.

<sup>15</sup> Recomendación núm. 200, párrafo 14, apartado *c*).

<sup>16</sup> Recomendación núm. 204, párrafo 11, apartado *f*).

<sup>17</sup> Recomendación núm. 204, párrafo 17, apartados *a*) y *b*).

Estados Miembros a prevenir y sancionar la violación, la explotación sexual y el acoso sexual, en el marco de sus medidas de respuesta a las manifestaciones de discriminación derivadas de las situaciones de crisis o agravadas por éstas (OIT, 2016e, pág. 153).

143. Aunque no se refieren específicamente a la violencia o el acoso, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)<sup>18</sup>, podrían aplicarse para abordar ciertos actos de violencia, maltrato o acoso contra los trabajadores migrantes amparados por estos instrumentos. El Convenio núm. 97 obliga a los Estados Miembros a asegurar que no se aplique a los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en su territorio un trato menos favorable que el que se aplique a sus propios nacionales en relación con determinadas materias, incluidas las condiciones de trabajo (artículo 6). El Convenio núm. 143 exige a los Estados Miembros que se comprometan a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes (artículo 1), que adopten medidas para determinar si en su territorio hay trabajadores migrantes empleados en condiciones abusivas y para remediar tales situaciones (artículos 2 y 3) y que formulen y apliquen una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en su territorio (artículo 10). Sin embargo, hasta ahora, la CEACR sólo ha formulado muy pocos comentarios sobre casos de violencia o acoso perpetrados contra trabajadores migrantes, en el contexto de estos instrumentos<sup>19</sup>.

144. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), también tiene el potencial de abordar la violencia y el acoso, que ejercen en particular las agencias de empleo privadas contra los trabajadores migrantes. El artículo 8, 1), de este Convenio exige que los Estados Miembros adopten medidas para proporcionar una protección adecuada a los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas e impedir que sean objeto de abusos.

### 3.1.2.2. Seguridad y salud en el trabajo

145. Si bien es cierto que los instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo no abordan explícitamente la violencia y el acoso, tales conductas constituyen sin duda un riesgo evidente para la salud. Los instrumentos de la OIT relativos a la SST engloban tanto la salud física como la salud mental, incluido el estrés relacionado con el trabajo, y proporcionan también herramientas y conceptos útiles que los países ya han aplicado a nivel nacional para combatir la violencia y el acoso en el trabajo.

146. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), exige la adopción de una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores que incluya la formación, la adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores y la protección de las personas que sean objeto de represalias por denunciar infracciones o deficiencias. En varias ocasiones, la CEACR ha señalado la forma en que la aplicación a nivel nacional de estas disposiciones por las partes interesadas ha permitido

<sup>18</sup> El Convenio núm. 97 ha recibido 49 ratificaciones, y una notificación de Hong Kong, China; también es aplicable en seis territorios. El Convenio núm. 143 ha recibido 23 ratificaciones.

<sup>19</sup> Por ejemplo: observación sobre Israel, Convenio núm. 97, en 2012; observaciones sobre España, Convenio núm. 97, en 2001-2004; observaciones sobre Italia, Convenio núm. 143, en 2009-2013.

incluir iniciativas relativas a la violencia de terceros <sup>20</sup>, al estrés laboral <sup>21</sup> y a los problemas psicosociales en el lugar de trabajo <sup>22</sup>.

147. Según el apartado *e)* del párrafo 3 de la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), la prevención de las tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo es también uno de los aspectos que deberían ser objeto de medidas con arreglo a la política nacional en materia de SST. Por otra parte, el artículo 1, apartado *a)*, del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) <sup>23</sup> prevé el establecimiento y la conservación de un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

148. Además, la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), se enmendó en 2010 con el fin de incluir el trastorno de estrés postraumático y otros trastornos mentales o del comportamiento cuando se haya establecido científicamente que tienen un vínculo directo con la exposición a factores de riesgo derivados de las actividades laborales <sup>24</sup>.

149. Las cuestiones relativas a la SST, que incluyen implícitamente los peligros de violencia y acoso, se han considerado también en el artículo 9 del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) <sup>25</sup>, que exige la prestación de servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos. La Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), especifica que entre tales servicios se han de incluir disposiciones sobre los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo, destinadas a mejorar la seguridad de los trabajadores que se desplacen por la noche (párrafo 13), y que el empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que se asegure durante el día, en particular para evitar, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores (párrafo 12).

### 3.1.2.3. Seguridad social

150. Los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social prevén la prestación de asistencia médica en todos los casos de enfermedad, independientemente de su causa, así como pagos periódicos en caso de pérdida de la capacidad de obtención de ingresos a raíz de una enfermedad. Las principales normas de la OIT sobre las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son las siguientes: la Parte VI del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <sup>26</sup>, el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) <sup>27</sup>, la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), y la Recomendación núm. 194.

---

<sup>20</sup> CEACR, observación sobre Finlandia, Convenio núm. 155, de 2010.

<sup>21</sup> CEACR, solicitud directa a la República de Corea, Convenio núm. 155, en 2014.

<sup>22</sup> CEACR, observación sobre Suecia, Convenio núm. 155, de 2014.

<sup>23</sup> El Convenio núm. 161 ha recibido 33 ratificaciones.

<sup>24</sup> Recomendación núm. 194, anexo, Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010), ítem 2.4.

<sup>25</sup> El Convenio núm. 171 ha recibido 15 ratificaciones.

<sup>26</sup> El Convenio núm. 102 ha recibido 55 ratificaciones.

<sup>27</sup> El Convenio núm. 121 ha recibido 24 ratificaciones.

151. Tanto la Parte VI del Convenio núm. 102 como el Convenio núm. 121 prevén prestaciones para remediar las consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El artículo 32 del Convenio núm. 102, en combinación con su artículo 1, párrafo 1, apartado *a*), establece una definición abierta de los accidentes del trabajo. El Convenio núm. 121, en su artículo 8, apartado *a*), dispone que los Estados Miembros que lo ratifiquen deberán prescribir una lista de enfermedades en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del Convenio. Sin embargo, dicha lista, que fue enmendada en 1980, no incluye ninguna enfermedad que pudiera ser causada por actos de violencia y de acoso en el trabajo, y la CEACR no se ha referido aún a ninguna enfermedad que haya sido causada por la violencia y el acoso.

### 3.2. Conclusiones y marcos de la OIT

152. La OIT también ha elaborado una serie de conclusiones y marcos no vinculantes para abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Al igual que las normas jurídicas vigentes, muchos de estos marcos y conclusiones abordan la violencia y el acoso de manera fragmentaria, tanto con respecto a las ocupaciones cubiertas como a las formas de violencia y de acoso abordadas.

153. En 2002, en cooperación con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras y la Internacional de Servicios Públicos, la OIT publicó las *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud* (OIT y otros, 2002). El año siguiente, se adoptó el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (OIT, 2004). En 2011, la OIT adoptó el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura*, que también incluye el tema de la violencia en el lugar de trabajo, el acoso y la intimidación (OIT, 2011c, pág. 169).

154. La necesidad de abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluso con respecto a determinados grupos de trabajadores, ha recibido cada vez más atención en el contexto de las discusiones recurrentes sobre temas específicos y de las discusiones generales que tienen lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo. En las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), establecidas durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015, se reconoció que la necesidad de hacer frente a los nuevos riesgos emergentes derivados de las nuevas modalidades de trabajo y de la transformación del mundo del trabajo, como los productos químicos y otras sustancias, los riesgos psicosociales y la violencia en el trabajo, es una cuestión urgente que requiere medidas concretas y compromisos tripartitos. En dichas conclusiones se precisó que una de las prioridades de la acción de la OIT en el ámbito de la cooperación técnica es el desarrollo de métodos para ayudar a los empleadores y a los trabajadores a responder a los cambios de la organización del trabajo y de las condiciones de trabajo que están generando riesgos psicosociales, estrés y problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

155. En la Conferencia de 2016, en las Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro se puso de relieve que «en muchos sectores, las mujeres representan una parte importante de la fuerza de trabajo de las cadenas mundiales de suministro [...] y con demasiada frecuencia son víctimas de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo»<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> OIT: *Actas Provisionales* núm. 14-1, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, 2016, párrafo 4.

156. La necesidad de abordar la violencia y el acoso también se ha abordado en el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales*, que prevé la intensificación de las medidas encaminadas a detectar e identificar prácticas abusivas contra los trabajadores migrantes, incluidos el acoso o la violencia físicos o sexuales, en especial en los sectores que se encuentran fuera de los canales habituales de reglamentación y protección, como el servicio doméstico (directriz 11.2). Los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa*, 2016, de la OIT, estipulan que «los reclutadores de mano de obra deberían contar con políticas y procedimientos, incluida la debida diligencia, para asegurar que las actividades de contratación se lleven a cabo de manera que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, que no sean víctimas de acoso ni de cualquier tipo de coerción o trato degradante o inhumano» (directriz 21.1).

### 3.3. Instrumentos y mecanismos de supervisión de las Naciones Unidas

157. Varios de los tratados de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos incluyen disposiciones que se refieren explícitamente a la violencia o el acoso. Sin embargo, estos instrumentos se limitan a grupos específicos de personas (personas con discapacidad, trabajadores migrantes y mujeres) y no proporcionan orientación específica sobre cómo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

158. En virtud de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (artículo 27, párrafo 1, apartado *b*)), los Estados Partes en la misma deben promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, proporcionándoles condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso (el término «acoso» no se define en la Convención).

159. El párrafo 2 del artículo 16 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares exige a los Estados que den a estas personas una protección efectiva contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones.

160. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su seguimiento de la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ha considerado que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye una forma de violencia de género que puede perjudicar gravemente la igualdad en el empleo y constituir un problema de salud y de seguridad <sup>29</sup>.

161. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha puesto de relieve que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (según el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) incluye implícitamente la protección contra la violencia y el acoso físico y mental, incluido el acoso sexual <sup>30</sup>.

162. Dos de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas prevén mandatos cuya temática incluye la violencia y el acoso en el trabajo. El mandato de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias incluye la recopilación de información sobre la violencia contra la mujer,

---

<sup>29</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, observación general sobre el artículo 11 de la Recomendación General núm. 19 (11.º período de sesiones, 1992).

<sup>30</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), documento E/C.12/GC/23.



con inclusión de las denuncias presentadas a título individual, y la formulación de recomendaciones sobre las formas de eliminar dicha violencia<sup>31</sup>. Del mismo modo, en 2016 se creó el cargo de Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (documento A/HRC/32/L.2/Rev.1). El Experto Independiente tiene por mandato concienciar a la población acerca del problema y determinar y abordar las causas de la violencia y la discriminación contra las personas LGBT, apoyando los esfuerzos que los países desplieguen para combatirlas. El Consejo de Derechos Humanos también ha pedido al sector privado que coopere con el Experto Independiente en aras del cumplimiento de estos objetivos.

163. Si bien estos esfuerzos por poner fin a la violencia y el acoso en el mundo demuestran que el problema suscita un interés creciente, subsiste el déficit normativo a nivel internacional, ámbito en el que no existen principios vinculantes para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### 3.4. Otras iniciativas de las Naciones Unidas

164. La violencia en el mundo del trabajo ha sido enfocada desde diferentes perspectivas y por diversos medios dentro del sistema de las Naciones Unidas.

165. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de las Naciones Unidas, en sus Conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, de 2013, hace referencia a la necesidad de contrarrestar, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo<sup>32</sup>.

166. La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 25 de noviembre como Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La premisa de la celebración de este Día Internacional es crear conciencia sobre todas las formas de violencia de género que se ejercen sobre las mujeres, incluso en el mundo del trabajo. Entre el 25 de noviembre y el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos, se lleva a cabo la campaña denominada «16 Días de activismo contra la violencia de género» que tiene por finalidad sensibilizar al público y movilizar a las personas de todo el mundo para producir cambios en este ámbito.

167. Precisamente para sensibilizar a la opinión pública y propiciar una voluntad política capaz de prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, el Secretario General de las Naciones Unidas inició en 2008 la campaña «ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres». ÚNETE se centra en los actos de violencia contra las mujeres que constituyen violaciones de los derechos humanos, que pueden adoptar diversas formas, como la violencia ejercida por la pareja, la discriminación y el acoso sexual.

168. La Organización Mundial de la Salud ha realizado estudios sobre la intimidación, el acoso sexual, las amenazas, la intimidación y otras formas de violencia psicológica (Krug, 2002, págs. 18 y 19), así como sobre la violencia contra la mujer (incluida la violencia de pareja) y, en un plano más general, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (OMS, 2016).

<sup>31</sup> Véase la dirección: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf> (en inglés).

<sup>32</sup> Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de las Naciones Unidas: Conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, documento E/2013/27-CN.6/2013/11 (2013).

169. La relación entre la violencia de género y el lugar de trabajo también ha sido estudiada por ONU Mujeres (ONU Mujeres, 2011). Este organismo administra una base mundial de datos sobre la violencia contra la mujer (*Global Database on Violence against Women*), en la que se recopila información sobre las leyes, reglamentos y otras medidas adoptadas por los gobiernos para hacer frente a todas las formas de violencia contra la mujer, incluido el acoso sexual y la violencia de pareja <sup>33</sup>. ONU Mujeres también administra el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer, en nombre del sistema de las Naciones Unidas. Este Fondo ha prestado apoyo a más de 400 organizaciones en los últimos veinte años, y se centra en la prevención de la violencia, la aplicación de leyes y políticas pertinentes y la mejora del acceso a servicios vitales para las personas supervivientes.

170. ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas han elaborado un conjunto de principios para las empresas, que ofrecen orientación sobre la manera de empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, denominados Principios para el Empoderamiento de las Mujeres <sup>34</sup>. El tercer principio, «Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras», incluye la instauración de una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral, que contemple los abusos verbales y físicos y la prevención del acoso sexual. Entre los principios también figuran la necesidad de identificar y tratar, mediante un acuerdo con los trabajadores, las cuestiones de seguridad, incluso durante los desplazamientos de las mujeres hacia y desde su lugar de trabajo, y la capacitación del personal de seguridad y de los directivos para que puedan detectar los signos de violencia contra las mujeres.

171. La Plataforma de Acción de Beijing es un plan de acción concebido para alcanzar los objetivos de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género, desarrollo y paz. Fue adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (4 a 15 de septiembre de 1995) por los representantes de 189 países <sup>35</sup>. La Plataforma reconoce que la violencia contra las mujeres, y el acoso sexual en particular, es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades. En consecuencia, pide a los gobiernos que introduzcan «sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales», o refuercen las sanciones vigentes, «con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia [... en ...] el lugar de trabajo».

### 3.5. Instrumentos regionales

172. En todos los continentes hay instrumentos normativos regionales sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, ya sea de carácter declaratorio o, por el contrario, vinculante; estos instrumentos abordan de diversas maneras la violencia, el acoso sexual o moral en el lugar de trabajo, y los riesgos psicosociales, y establecen derechos e imponen obligaciones a los Estados Partes en dichos instrumentos en el sentido de prevenir o de prohibir tales conductas.

173. El marco regional más completo y eficaz se encuentra en Europa, donde dos instituciones supranacionales, el Consejo de Europa y la Unión Europea (UE), han exigido

---

<sup>33</sup> Véase la dirección: <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about> (en inglés).

<sup>34</sup> Véase la dirección: <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>.

<sup>35</sup> *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (Publicación de las Naciones Unidas, A/CONF.177/20/Rev. 1, número de venta 96.IV.13), capítulo I, resolución 1, anexos I y II.

la adopción de normas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por diversos medios.

174. Los párrafos 1 y 2 del artículo 26 de la Carta Social Europea (revisada), que fue adoptada por el Consejo de Europa en 1996, obligan a los Estados Partes en dicho instrumento a colaborar con los representantes de los empleadores y de los trabajadores para promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual y acoso moral en el lugar de trabajo. No obstante, cabe señalar que, pese al alto número de ratificaciones de la Carta por los Estados miembros del Consejo de Europa, un tercio de los Estados Partes no se consideran vinculados por uno o ambos párrafos del artículo 26<sup>36</sup>.

175. En 2011 se aprobó el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, que obliga a los Estados miembros que lo ratifiquen a prohibir, prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra las mujeres, con inclusión del acoso sexual, y todas las formas de violencia doméstica, incluida la violencia económica. Dicho Convenio, que ha sido ratificado por 22 Estados miembros, prevé también la formulación de un marco global, de políticas y de medidas de protección y asistencia para todas las víctimas de violencia contra las mujeres y de violencia doméstica<sup>37</sup>, y establece asimismo obligaciones detalladas en cuanto a la tipificación en derecho civil y en derecho penal de las faltas y delitos relativos a la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, y al establecimiento de las sanciones y las indemnizaciones para los perpetradores y las víctimas, respectivamente<sup>38</sup>.

176. La legislación nacional de los miembros de la UE ha estado fuertemente influenciada por la transposición de las directivas de la UE en materia de SST y de igualdad de trato, que contienen disposiciones sobre la prevención y la prohibición de diversas formas de violencia y acoso. Por lo que respecta a la prevención, la Directiva 89/391/CEE sobre SST impone a los empleadores la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo (párrafo 1 del artículo 5), obligación que según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud (EU-OSHA) abarca el deber de proteger a los trabajadores contra la violencia externa y el acoso moral (EU-OSHA, 2002). En lo que respecta a la prohibición de la violencia y el acoso, las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE del Consejo de Europa consideran que el acoso motivado en características que están amparadas por las normativas (origen racial o étnico, religión, creencias, discapacidad, edad y orientación sexual) es una forma prohibida de discriminación en el empleo y la ocupación. Del mismo modo, en virtud de la Directiva 2006/54/CE, se considera que el acoso de índole sexual, tanto el acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil como el acoso *quid pro quo*, constituye discriminación por razón de sexo.

177. En las Américas, 32 de los 35 Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos son parte en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará. La Comisión de Expertos encargada de supervisar la aplicación de la Convención señaló que la Convención de Belém do Pará ha impulsado la adopción por parte de varios países de las Américas de leyes sobre la violencia contra la mujer (OEA, 2012, pág. 19).

<sup>36</sup> Véase la dirección: [http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p\\_auth=PIIi9C6A](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=PIIi9C6A).

<sup>37</sup> Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, capítulo IV.

<sup>38</sup> *Ibid.*, capítulo V.

178. En 2003, la Unión Africana adoptó el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo los Derechos de la Mujer en África, también conocido como Protocolo de Maputo. Los Estados Partes en el Protocolo de Maputo están obligados a adoptar medidas para combatir y sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo (artículo 13, *c*). El Protocolo de Maputo ha impulsado la adopción de leyes que prohíben la violencia doméstica y el acoso sexual en la mayoría de los Estados que lo han ratificado (Asuagbor, 2016, págs. 3-6). Además, los Estados Partes en el Protocolo de 2008 sobre Género y Desarrollo aprobado por los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo se comprometieron a promulgar y hacer cumplir, antes de 2015, leyes contra todas las formas de violencia de género, y a establecer políticas, estrategias y programas para prohibir el acoso sexual en todas las esferas. También se comprometieron a imponer sanciones para los perpetradores y a garantizar la igualdad de representación de las mujeres y los hombres en los órganos competentes para conocer de los casos de acoso sexual.

### 3.6. Iniciativas de organizaciones internacionales, regionales y sectoriales de trabajadores y de empleadores

179. A nivel internacional, los sindicatos de trabajadores y las federaciones de empleadores se están movilizandando cada vez más contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo e impulsando diversas medidas, entre las que figuran la concertación de acuerdos marco, la divulgación de manuales, documentos de política y directrices, y la realización de campañas.

180. En 2008, la Confederación Sindical Internacional (CSI) publicó un manual sobre la igualdad de género destinado a los sindicatos, que incluía orientaciones sobre la forma de eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo (CSI, 2008b, pág. 43). En 2014, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) abordó el tema de la violencia en el trabajo en un documento de política. Según dicho documento, los empleadores tienen la obligación de garantizar un lugar de trabajo seguro para todos sus trabajadores; la violencia en el lugar de trabajo no sólo es una cuestión de derechos humanos, sino también de economía, ya que frena la productividad, debilita el desempeño laboral y ocasiona un aumento del absentismo, de la rotación de la plantilla y de los accidentes. El documento también reconoce la dimensión de género que suele ser inherente a la violencia en el trabajo, y hace hincapié en que los empleadores deben combatir tal conducta (OIE, 2014, pág. 6).

181. El diálogo social a propósito de la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo ha sido particularmente fructífero a nivel de Europa, región en la que los interlocutores sociales se han reunido en múltiples ocasiones para adoptar instrumentos que proporcionan orientación práctica sobre la prevención y la gestión de diversas formas de violencia y acoso. Por ejemplo, el *Acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo* y el *Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo* fueron adoptados en 2004 y 2007, respectivamente. En 2010, los interlocutores sociales europeos de diversos sectores adoptaron las *Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo*<sup>39</sup>.

182. Por su parte, las organizaciones sindicales de ámbito mundial y regional han emprendido campañas sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Por ejemplo, UNI Global Union está promoviendo una campaña sobre la violencia de género titulada «Break the

---

<sup>39</sup> Véase la dirección: <http://www.eurocommerce.eu/media/71626/Spanish.pdf>.

Circle! – ¡Rompe el Círculo!», que se ha focalizado de diversas maneras en el acoso sexual, la violencia en los medios de comunicación y la violencia en el trabajo <sup>40</sup>.

183. La violencia y el acoso en ocupaciones y sectores específicos son objeto de iniciativas promovidas por organizaciones sectoriales de ámbito mundial, en sectores como la educación <sup>41</sup>, la salud <sup>42</sup>, el comercio (EuroCommerce, 2009), el trabajo doméstico <sup>43</sup>, el periodismo <sup>44</sup>, los centros de llamadas <sup>45</sup> y el transporte <sup>46</sup>. En 2016, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) adoptó la «Carta de reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras informales del transporte», que busca poner fin al acoso de las autoridades públicas y a la violencia y el acoso sexual contra las trabajadoras del sector informal del transporte. También en 2016, la ITF difundió una carpeta titulada «Kit pasar a la acción» como parte de su campaña «¡Alto a la violencia de género en el trabajo!», destinada a las sindicalistas que desean dirigir talleres y campañas, y a las personas que participan en la negociación de convenios colectivos y en otras iniciativas para poner fin a la violencia contra las mujeres ocupadas en el sector del transporte.

### 3.7. Iniciativas de organismos internacionales y regionales en el ámbito de la SST y la inspección del trabajo

184. Las instituciones internacionales que se ocupan de la SST, como en la UE, también se han ocupado de la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por medio de estudios, campañas, directrices y actividades de capacitación.

<sup>40</sup> Véase la dirección: <http://es.breakingthecircle.org>.

<sup>41</sup> En 2015, la Internacional de la Educación (IE), sindicato mundial del personal docente, adoptó una resolución en la que instaba a los gobiernos a que proporcionaran un marco legal y político apropiado para prevenir la violencia de género en la escuela y promover la protección infantil y la protección del personal educativo de los alumnos y los profesores. Véase la dirección: <https://www.ei-ie.org/spa/detail/14749/resoluci%C3%B3n-sobre-violencia-basada-en-el-g%C3%A9nero-en-la-escuela>.

<sup>42</sup> El Consejo Internacional de Enfermeras, la Internacional de Servicios Públicos, la Organización Mundial de la Salud y la OIT han colaborado en la adopción de Directrices marco sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de la salud (OIT y otros, 2002).

<sup>43</sup> En 2015, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar inició la campaña «Mi Justo Hogar», que invita a los empleadores a comprometerse a respetar los principios del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, y velar activamente por asegurar un entorno de trabajo libre de toda forma de abuso, acoso y violencia. Véase la dirección: [http://www.idwfed.org/es/campana?set\\_language=es](http://www.idwfed.org/es/campana?set_language=es).

<sup>44</sup> La Federación Internacional de Periodistas promueve una campaña anual cuyo objeto es la eliminación de la violencia contra las mujeres periodistas y que en el año 2015 se centró en el ciberacoso y las amenazas.

<sup>45</sup> La Carta de la UNI para Telecentros, formulada por la organización sindical internacional UNI Global Union, establece normas mínimas para el trabajo en los centros de llamadas, con inclusión de la protección contra el estrés laboral y la intimidación, y también contra la violencia en el trabajo perpetrada por los interlocutores agresivos (véase la dirección: <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/ES%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>, de UNI Global Union).

<sup>46</sup> La protección de la gente de mar contra el acoso también es el tema central del manual *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (Directrices sobre la eliminación del acoso y la intimidación a bordo de los buques), formulado conjuntamente por la Cámara Naviera Internacional y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte; por su parte, la Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) adoptó en 2012 el manual *Guidance on unruly passenger prevention and management* (Orientaciones para la prevención y el trato con respecto a los pasajeros insubordinados) (IATA, 2015).

185. A nivel internacional, la Comisión Internacional de Salud Ocupacional <sup>47</sup> ha publicado una *Guide to Occupational Health and Safety for Entrepreneurs, Owners and Managers* (Guía de salud y seguridad en el trabajo para empresarios, propietarios y administradores) que preconiza la adopción por los empleadores de una política contra la violencia que prohíbe la violencia física, las amenazas, el acoso, las novatadas, la intimidación y la agresión verbal, así como el acoso de represalia (ICOH, 2014).

186. En el plano regional, la EU-OSHA ha dedicado grandes esfuerzos a combatir la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, por ejemplo, publicando estudios y directrices sobre estas cuestiones <sup>48</sup>, y ha promovido campañas y actividades de sensibilización y capacitación. Entre las iniciativas impulsadas por la EU-OSHA se encuentra la elaboración de una guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales, destinada a los empleadores y los trabajadores de pequeñas empresas <sup>49</sup>.

187. En 2011, el Comité de Altos Responsables de Inspección del Trabajo (SLIC) <sup>50</sup> elaboró un conjunto de herramientas de inspección de los riesgos psicosociales en el trabajo (SLIC, 2012, págs. 5-7). El SLIC también promueve un programa de intercambio para inspectores del trabajo. La prevención de los riesgos psicosociales fue uno de los temas del programa de inspección del trabajo en 2014 (SLIC, 2015, pág. 40).

---

<sup>47</sup> La ICOH es una asociación profesional internacional no gubernamental dedicada al progreso científico, el conocimiento y el desarrollo de la salud ocupacional y la seguridad en todos sus aspectos. Véase la dirección: <http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp> (en inglés).

<sup>48</sup> Por ejemplo *Workplace violence and harassment: A European picture*, 2010; Facts núm. 23, *Acoso moral en el trabajo*, 2002; Facts núm. 47, *Prevención de la violencia contra el personal del sector de la enseñanza*, 2003; Facts núm. 22, *El estrés relacionado con el trabajo*, 2002; Facts núm. 24, *La violencia en el trabajo*, 2002.

<sup>49</sup> Véase la dirección: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psycho-social-risks>.

<sup>50</sup> El SLIC, organismo creado por la Comisión Europea, está compuesto por un representante de los servicios de inspección del trabajo de cada uno de los Estados miembros de la UE y un representante de la Comisión; su mandato consiste en comunicar su opinión a la Comisión sobre todas las cuestiones relativas al cumplimiento por los Estados miembros de la legislación europea sobre seguridad y salud en el trabajo.



## Capítulo 4

---

### Marco reglamentario nacional para la protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

188. El derecho a vivir en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y la prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, son aspectos comunes de la legislación, la jurisprudencia y los convenios colectivos en todo el mundo. A los efectos del presente informe, los derechos y las prohibiciones se evalúan por separado con respecto a las medidas de prevención (que se examinan en el capítulo 5). Esto se debe a que las medidas de prevención están a menudo reguladas en leyes especiales que utilizan un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, mientras que los derechos y las prohibiciones se encuentran más frecuentemente en la legislación laboral y penal y en las leyes contra la discriminación.

189. Con el fin de asegurar que la violencia y el acoso se aborden considerando a todos los trabajadores en situaciones diferentes, las normativas de prevención y prohibición de la violencia y el acoso suelen establecerse de manera conjunta, en consonancia con un enfoque integrado de la violencia y el acoso. En caso de que falte una de estas dos dimensiones, pueden aparecer lagunas en lo que atañe a la protección de algunos trabajadores.

#### 4.1. La violencia de género en el mundo del trabajo

La violencia contra las mujeres y las niñas es una violación de los derechos humanos, una pandemia de salud pública y un grave obstáculo para el desarrollo sostenible. La violencia contra las mujeres y las niñas sale muy cara a las familias, las comunidades y las economías. El mundo no se puede permitir pagar ese precio (Ban Ki-moon, octavo Secretario General de las Naciones Unidas) <sup>1</sup>.

190. Varios países cuentan con leyes sobre la violencia de género, en particular en África, donde hay normativas regionales que exigen la adopción de medidas para abordar el tema <sup>2</sup>. La legislación sobre la violencia de género tiende a incluir los actos de violencia y acoso que ocurren en el mundo del trabajo, como la explotación y el tráfico sexuales <sup>3</sup>, la violencia sexual y el acoso sexual, la violencia y el acoso por motivo de sexo, y la violencia doméstica. Sin embargo, éstas no son las únicas formas de violencia de género que afectan al mundo del trabajo. Por ejemplo, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y los crímenes de «honor», aunque no ocurran en el lugar de trabajo, pueden tener graves repercusiones en la salud y la seguridad de las víctimas, actuar como obstáculos que coartan considerablemente la capacidad de las mujeres para ingresar o permanecer en la fuerza laboral, y amenazar su potencial de ingresos. Por lo tanto, independientemente de que la violencia de género tenga lugar dentro o fuera del lugar de trabajo, es un problema laboral, y los distintos interlocutores

---

<sup>1</sup> Véase la dirección: <http://www.un.org/es/events/endviolenceday/messages.shtml>.

<sup>2</sup> Por ejemplo, la Ley contra la Violencia de Género de Zambia (núm. 01 de 2011).

<sup>3</sup> La explotación sexual y la trata, que no se abordan en el ámbito del presente informe, son formas extremadamente nefastas de violencia de género.

presentes en el mundo del trabajo pueden actuar para combatirlo (véase la sección 6.4.3 sobre el apoyo a las víctimas y la sección 7.3 sobre formación y sensibilización).

191. En esta sección se trazará un panorama de la legislación, la jurisprudencia y los convenios colectivos que tratan de las distintas formas de violencia de género y que establecen un vínculo directo con el mundo del trabajo. En el estudio de los 80 países no se tomaron en consideración las leyes que, si bien abordan formas de violencia basada en el género, no trazan un vínculo con el mundo del trabajo.

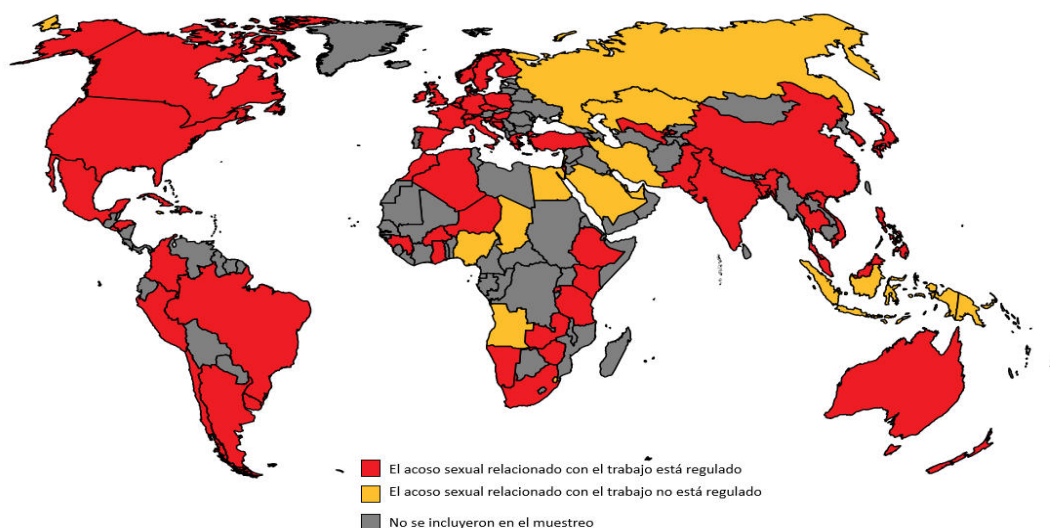
#### 4.1.1. Protección contra la violencia sexual y el acoso

192. La agresión sexual, como la agresión física, es un delito penal en el ordenamiento jurídico de la mayoría de los países, y la policía y los tribunales penales son la fuente apropiada de sanciones y reparaciones. Sin embargo, el mundo del trabajo puede ser un punto de entrada para abordar las agresiones a través de la formación y la sensibilización. Los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden eliminar los peligros y riesgos de agresión, y en los lugares de trabajo se puede proporcionar apoyo a las víctimas. Desafortunadamente, la agresión sexual, como la agresión física, es rara vez objeto de normas en un contexto relacionado con el trabajo, lo que crea lagunas importantes en cuanto a la prevención de tales conductas y al apoyo que necesitan las víctimas.

193. La forma de violencia y acoso relacionados con el trabajo que se ha abordado en el mayor número de legislaciones nacionales es el acoso sexual. Según un estudio del Banco Mundial, 114 de 173 países examinados tienen leyes que sancionan el acoso sexual en el empleo. En todas las regiones del mundo, con excepción del Oriente Medio y África Septentrional, la mayoría de los países han promulgado algún tipo de ley para regular el acoso sexual en el lugar de trabajo (Banco Mundial, 2015).

194. Sesenta y cinco de los 80 países estudiados para la preparación del presente informe (81 por ciento) regulan el acoso sexual en el mundo del trabajo (véanse los gráficos 4.1 y 4.2).

**Gráfico 4.1. Reglamentación en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo**

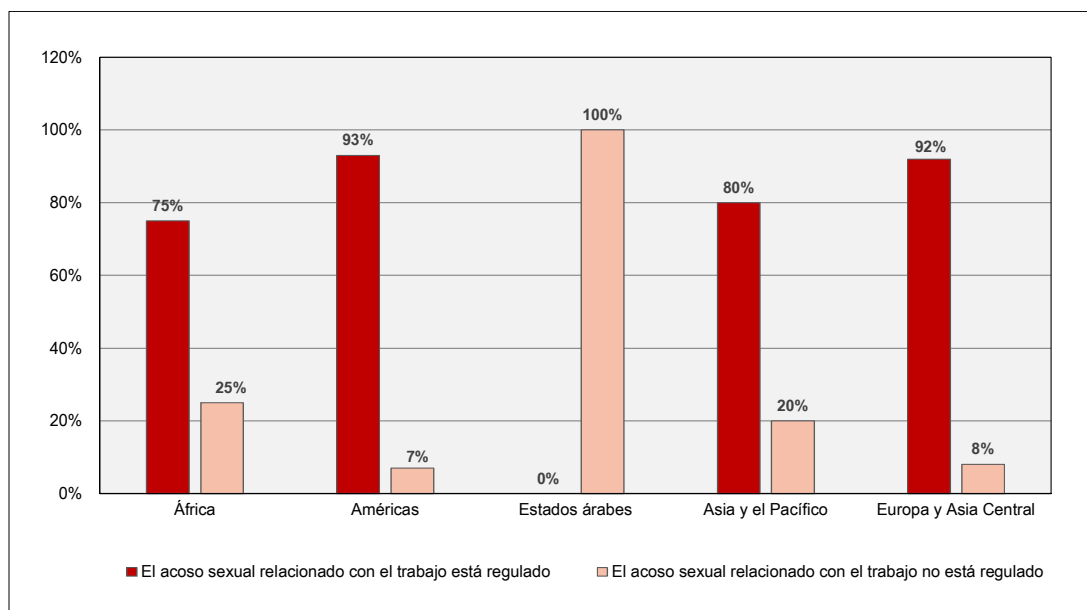


Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

195. A nivel regional, de los 80 países estudiados tienen reglamentación en materia de acoso sexual en el trabajo 15 países de las Américas (93 por ciento), 25 países de Europa y Asia Central (92 por ciento), cuatro países de Asia y el Pacífico (80 por ciento), 15 países de África (75 por ciento) y ninguno de los Estados árabes (véase el gráfico 4.2).



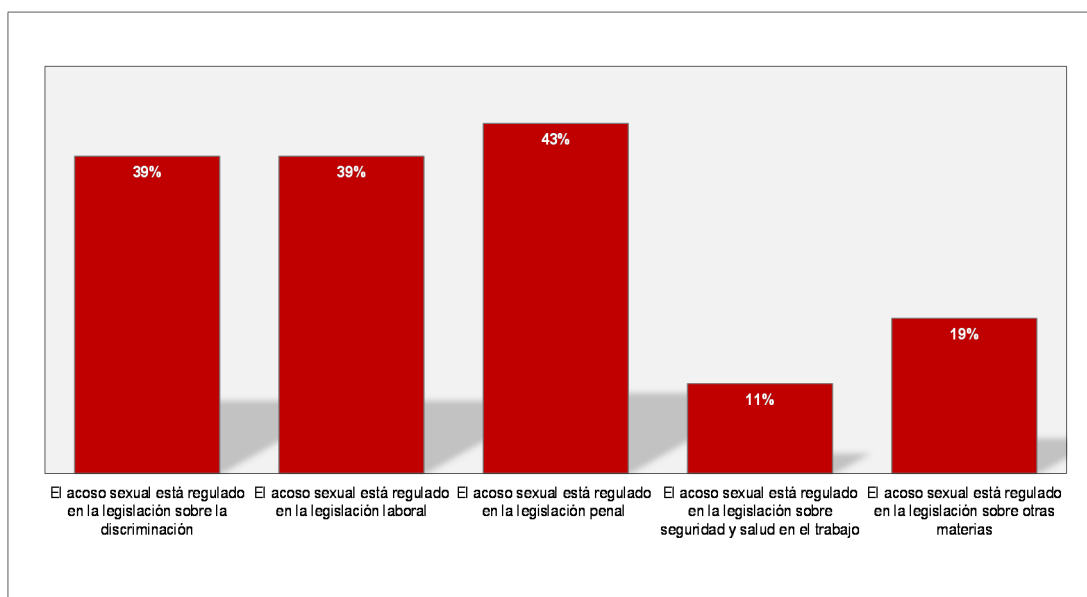
**Gráfico 4.2. Reglamentación en materia de acoso sexual relacionado con el trabajo, por región (porcentaje dentro del grupo)**



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

196. El acoso sexual se define de manera diferente en los distintos ordenamientos jurídicos (véase la sección 1.1.2.1), y suele estar sancionado en las leyes laborales (en 31 países, o 39 por ciento de los países estudiados), en las leyes contra la discriminación (en 31 países, o 39 por ciento de los países estudiados), en el derecho penal (en 34 países, o 43 por ciento de los países estudiados), en las leyes sobre SST (en nueve países, u 11 por ciento de los países estudiados) o en leyes específicas (en 15 países, o 19 por ciento de los países estudiados) (véase el gráfico 4.3). Catorce países (18 por ciento de los países estudiados) regulan el acoso sexual tanto en el derecho penal como en el derecho laboral.

**Gráfico 4.3. Reglamentación en materia de acoso sexual (tipo de ley)**



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

197. Prohibir el acoso sexual en la legislación penal puede ser útil para casos extremos de violencia y acoso. Sin embargo, se ha comprobado que «tratar el acoso sexual sólo a través de procedimientos penales no es suficiente, debido a la sensibilidad de la cuestión, la dificultad de la prueba (en particular si no hay testigos), lo cual ocurre con frecuencia, y el hecho de que la ley penal se focaliza generalmente en la violación y en los actos inmorales y no en el amplio espectro de conductas que constituye acoso sexual en el empleo y la ocupación» (OIT, 2012a, párrafo 792). El hecho de que se prohíba el acoso sexual en la legislación laboral, la legislación sobre SST, la legislación penal y la legislación contra la discriminación permite que las víctimas opten entre diversas reparaciones, en función de la naturaleza del acto de acoso y del tipo de relación de trabajo en las que son parte y las condiciones en que trabajan.

198. Por lo general, las leyes que regulan el acoso sexual prohíben que los trabajadores, los directivos y/o terceras personas lo practiquen (en 63 de los 80 países estudiados), proporcionan medios accesibles y transparentes para presentar quejas y sancionan al perpetrador o al empleador y prevén las reparaciones a que tienen derecho las víctimas (véase la sección 6.4). En varios países, la prohibición se combina con la obligación de prevención que se impone a los empleadores. En dos países, la República Checa<sup>4</sup> y el Canadá<sup>5</sup>, el derecho a un lugar de trabajo libre de acoso sexual está previsto por la ley.

#### 4.1.2. Protección contra la violencia y el acoso basados en el sexo y en el género

199. El sexo de las personas como motivo de discriminación figura sistemáticamente entre las categorías prohibidas por la legislación sobre discriminación de muchos países de todo el mundo, que también están incorporando cada vez más el género. Según la CEACR, «en años recientes, el concepto de género ha sido incluido en la legislación de varios países, entre ellos el Estado Plurinacional de Bolivia, Burundi, Comoras, Fiji, Finlandia, Letonia, Federación de Rusia, Rwanda, Serbia, Seychelles y Suecia, como un motivo prohibido de discriminación en el empleo» (OIT, 2012a, párrafo 782). Cuando estos motivos figuran en las reglamentaciones de protección contra la discriminación, se crea por lo general el derecho a ser amparado frente a la violencia y el acoso basados en el sexo, o se prohíben directamente las conductas discriminatorias. A veces, se regulan algunas formas específicas de violencia basada en el sexo o en el género, como el acoso por maternidad y la violencia y el acoso homofóbicos o transfóbicos.

200. El acoso basado en el embarazo o la situación familiar tiende a ser incluido en las disposiciones sobre discriminación general, a veces de manera específica<sup>6</sup>, pero a menudo queda comprendido en la categoría de discriminación basada en el sexo<sup>7</sup>.

201. El acoso basado en la orientación sexual está generalmente prohibido en Europa por las leyes contra la discriminación<sup>8</sup>. Bélgica y Noruega también prohíben el acoso basado

---

<sup>4</sup> Ley contra la Discriminación, núm. 198/2009 Coll.

<sup>5</sup> Código del Trabajo del Canadá (LRC (1985), ch. L-2).

<sup>6</sup> Como en la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica, núm. 55 de 1998.

<sup>7</sup> Por ejemplo, en la Ley sobre los Derechos Humanos del Canadá (RSC, 1985, c. H-6) y, en los Estados Unidos, en la Ley sobre Equidad en materia de Empleo y de Vivienda (FEHA) de California, California Government Code, S.12900.

<sup>8</sup> Véanse, por ejemplo, la Ley sobre la Prohibición de la Discriminación de Bosnia y Herzegovina, *BiH Official Gazette* núm. 59/09; la Ley contra la Discriminación, núm. 189/2009 Coll., de la República Checa; y la Ley General sobre la Igualdad de Trato de Alemania, de 14 de agosto de 2006, en su forma enmendada.

en la identidad y la expresión de género<sup>9</sup>. Además, en virtud de la Ley sobre la Igualdad del Reino Unido, de 2010, se prohíbe el acoso laboral relacionado con la reasignación de género. A menudo, hay un déficit de protección frente a la violencia y el acoso contra trabajadores LGBTI en otras regiones, si bien existen algunas excepciones. En las instituciones privadas y públicas del Estado Plurinacional de Bolivia, por ejemplo, se prohíben el maltrato y la agresión por motivo de la orientación sexual<sup>10</sup>. En Sudáfrica, la Ley sobre la Promoción de la Igualdad y la Prevención de la Discriminación Injusta, núm. 4 de 2000, prohíbe el acoso por motivo de orientación sexual y de género.

#### 4.1.3. Luchar contra la violencia doméstica a través del mundo del trabajo

202. La violencia doméstica repercute en el mundo del trabajo cuando terceras personas (o compañeros del trabajador que son al mismo tiempo miembros de su familia) cometen actos violentos contra sus compañeros o sus familiares en el lugar de trabajo o a través de éste, agredidos físicamente, acechándolos o acosándolos o por teléfono o correo electrónico.

203. Para hacer frente a la violencia doméstica que invade el lugar de trabajo, es cada vez más frecuente que los países exijan a los empleadores que tomen medidas para proteger a los empleados que son víctimas de tal violencia. En siete de los 80 países estudiados para este informe (9 por ciento), los empleadores tienen la obligación o las atribuciones para aplicar medidas preventivas o de protección contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Con arreglo a la legislación de Puerto Rico, por ejemplo, un empleador puede solicitar una orden de protección a favor de las empleadas, empleados, visitantes o cualquier persona que se encuentre en su lugar de trabajo si una de sus empleadas o empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica en el lugar de trabajo<sup>11</sup>. La Ley de Violencia Intrafamiliar de Chile (núm. 20066 de 2005) requiere que el empleador adopte medidas de resguardo cuando la víctima y el ofensor trabajan en el mismo lugar.

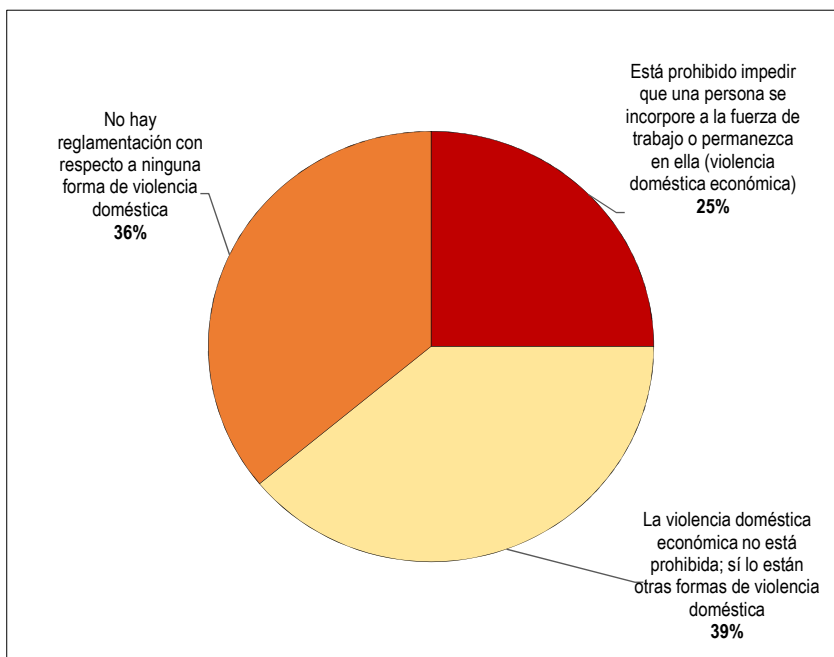
204. La extensión de la violencia doméstica hacia el mundo del trabajo se observa también cuando el objetivo de la conducta violenta es impedir que una persona se integre o permanezca en la fuerza de trabajo (violencia doméstica; véase en la sección 1.1.2.3 una definición de este concepto). El estudio de 80 países realizado para este informe reveló que en al menos 20 países (25 por ciento de los países incluidos en la muestra) todo comportamiento de una persona orientado a impedir que un miembro de su familia ingrese o permanezca en la fuerza de trabajo se considera violencia doméstica y está prohibido. Otros 31 países (39 por ciento de los países incluidos en la muestra) regulan otras formas de violencia doméstica (violencia física, violencia psicológica y violencia sexual) y 29 países (36 por ciento de los países incluidos en la muestra) no disponen de ninguna reglamentación en materia de violencia doméstica (véase el gráfico 4.4).

<sup>9</sup> Ley relativa al Bienestar de los Trabajadores en el Desempeño de su Trabajo, de Bélgica (4 de agosto de 1996); y Ley relativa a la Prohibición de la Discriminación por motivo de Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género de Noruega (conocida como Ley contra la Discriminación por motivo de Orientación Sexual), núm. 58/2013.

<sup>10</sup> Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación, núm. 045 de 8 de octubre de 2010, del Estado Plurinacional de Bolivia.

<sup>11</sup> Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, de Puerto Rico (núm. 54 de 15 de agosto de 1989). Véase también la Ley sobre Violencia Doméstica de Zimbabwe (núm. 14/2006) y la Ley sobre Protección contra la Violencia Doméstica de Kenya (núm. 2 de 2015).

**Gráfico 4.4. Disposiciones sobre los impedimentos a la participación en la fuerza de trabajo**

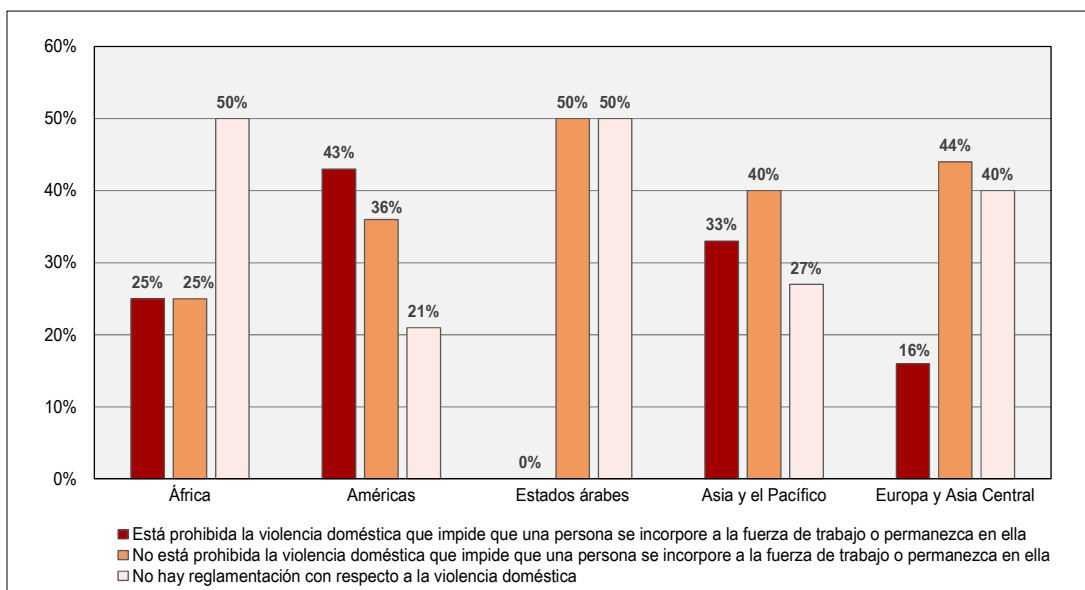


Nota: La muestra para este gráfico está compuesta por 78 países: 20 países de África, 14 de las Américas, cuatro de los Estados árabes, 15 de Asia y el Pacífico, y 25 de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

205. Con respecto a los 80 países estudiados, se prohíbe impedir que un miembro de la familia ingrese o permanezca en la fuerza laboral en seis países de las Américas (43 por ciento), en cinco países de Asia y el Pacífico (33 por ciento), en cinco países de África (25 por ciento), en cuatro países de Europa y Asia Central (16 por ciento) y en ninguno de los Estados árabes (véase el gráfico 4.5).

**Gráfico 4.5. La prohibición de la violencia doméstica incluye los impedimentos a la participación en la fuerza de trabajo (porcentaje dentro del grupo)**



Nota: La muestra para este gráfico está compuesta por 78 países: 20 países de África, 14 de las Américas, cuatro de los Estados árabes, 15 de Asia y el Pacífico, y 25 de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

206. Independientemente de que la violencia doméstica ocurra fuera del trabajo o se origine en el entorno laboral, «[los] lugares de trabajo son cada vez más importantes como ámbitos para impulsar la prevención y las medidas contra la violencia doméstica» (Holmes y Flood, 2013, pág. 15). La Reunión de expertos concluyó que en los convenios colectivos se podrían abordar los efectos de la violencia doméstica y que «[el] lugar de trabajo proporciona un punto de partida para mitigar [los efectos de la violencia doméstica], y [que] los empleadores pueden convertirse en aliados frente a esta forma de violencia, aunque no sean responsables de la misma». Los expertos afirmaron además que «[las] cláusulas [sobre la violencia doméstica] podrían prever, por ejemplo, la prestación de apoyo y la concesión de licencias a las víctimas, y mecanismos para poner en contacto a las víctimas con los servicios comunitarios» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 27).

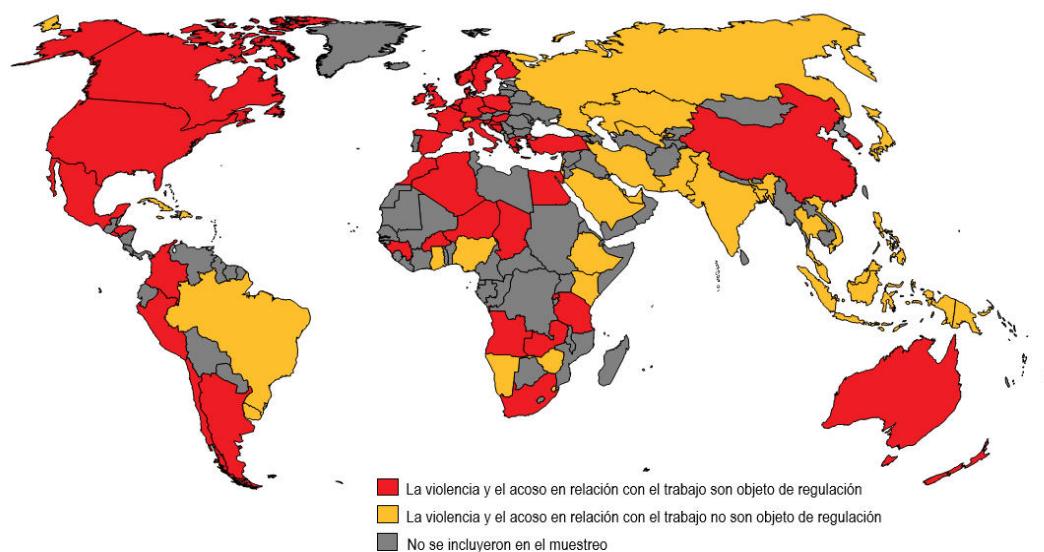
207. Los países reconocen cada vez más la función que desempeña el lugar de trabajo como punto de partida privilegiado para abordar la violencia doméstica, por ejemplo, exigiendo o permitiendo que los trabajadores (y las organizaciones de trabajadores) y los empleadores asuman un papel positivo en la identificación y protección de las víctimas. En Namibia, por ejemplo, los empleadores pueden presentar denuncias y solicitar órdenes de protección a favor de sus empleados contra los agresores domésticos<sup>12</sup>. La Ley Federal núm. 11340/2006 del Brasil sobre la Violencia Intrafamiliar, conocida como Ley Maria da Penha, autoriza a los jueces a ordenar a los empleadores que mantengan la relación de trabajo de toda víctima de violencia doméstica que tenga que hacer uso de una licencia laboral, por un período máximo de seis meses.

## 4.2. Violencia física y violencia psicológica y acoso en el mundo del trabajo

208. La violencia física y la violencia psicológica y el acoso en el mundo del trabajo son objeto de reglamentación en 60 países (véase el gráfico 4.6), en los que se utilizan diversos términos para su definición. Muy pocos países (cuatro de los 80 países estudiados) definen la violencia y el acoso únicamente en función de su expresión física o del daño ocasionado. En la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos no se establece una distinción entre conducta física y conducta psicológica, sino que se utilizan términos como «conducta» o «comportamiento», que son suficientemente amplios como para englobar tanto las conductas físicas como las psicológicas (véanse en la sección 1.1 algunas definiciones de la violencia y el acoso).

<sup>12</sup> Ley sobre la Erradicación de la Violencia Doméstica de Namibia (núm. 4 de 2003). Véase también la Ley sobre Protección contra la Violencia Doméstica de Kenya (núm. 2 de 2015), y la Ley sobre la Violencia Doméstica de China (27 de diciembre de 2015).

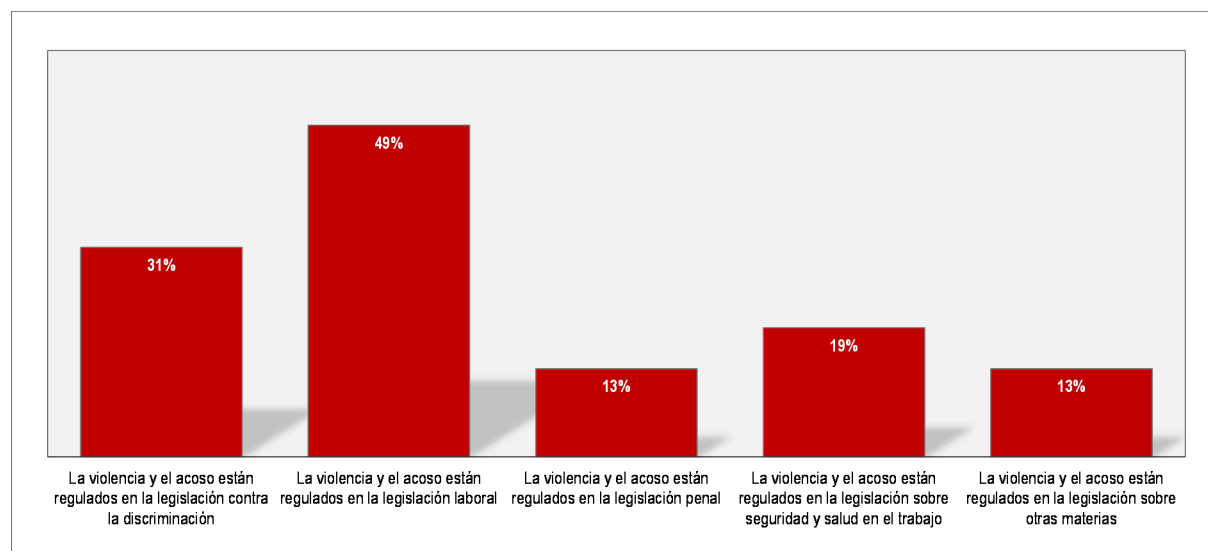
**Gráfico 4.6. Reglamentación en materia de violencia y acoso en el lugar de trabajo**



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

209. Las diversas formas de violencia física y psicológica y de acoso se abordan con mayor frecuencia en el derecho laboral (en 40 de los países estudiados (49 por ciento)) y en la legislación contra la discriminación (en 25 de los países estudiados (31 por ciento)). También suelen abordarse en la legislación en materia de SST (en 15 de los países estudiados (19 por ciento)) y en menor medida en el derecho penal (en diez de los países estudiados (13 por ciento)) y en otro tipo de legislación (en diez de los países estudiados (13 por ciento)) (véase el gráfico 4.7) <sup>13</sup>.

**Gráfico 4.7. En qué tipo de legislación se regulan la violencia y el acoso (muestra total)**



Nota: «Violencia y acoso» se refiere a todas las formas de violencia y acoso sexual relacionadas con el trabajo reguladas en los países incluidos en la muestra, excepto la violencia sexual y el acoso (véase el gráfico 1.5). Incluye intimidación, acoso, abuso y maltrato, entre otros.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

<sup>13</sup> Valga señalar que la violencia y el acoso relacionados con el trabajo pueden reglamentarse en diversas categorías de legislación.

#### 4.2.1. Protección contra la violencia y el acoso físicos

210. El estudio de 80 países mostró que en cuatro de ellos sólo se regula la violencia física en el mundo del trabajo.

211. La Ley sobre las Normas de Trabajo de la República de Corea (núm. 5309 de 1997 (enmendada)) sólo prohíbe que los empleadores abusen físicamente de los trabajadores. En el Líbano <sup>14</sup>, Emiratos Árabes Unidos <sup>15</sup> e Indonesia <sup>16</sup>, la única «protección» contra la violencia y el acoso consiste en permitir que el trabajador que ha sido agredido en el trabajo ponga fin a su relación laboral sin previo aviso, pero sin percibir las indemnizaciones por despido. Al respecto, la CEACR considera que aquellas legislaciones que sólo ofrecen a las víctimas de acoso sexual la posibilidad de dar por terminada la relación de empleo como forma de reparación, no brindan una protección suficiente ya que, en los hechos, sancionan a las víctimas y podrían disuadir las de buscar una reparación (OIT, 2012a, párrafo 792) <sup>17</sup> (véase también la sección 6.4.2 sobre las reparaciones).

212. En algunos países, hay sectores u ocupaciones que, como los servicios de primeros auxilios, están protegidos por la imposición de sanciones más severas en caso de agresión o injerencia en su trabajo. En Escocia, en virtud de la Ley relativa a los Trabajadores de Servicios de Emergencia (EWA de 2005), son delitos específicos la agresión, obstrucción o interferencia en perjuicio de las personas que proporcionan servicios de emergencia o de quienes prestan ayuda al personal de socorro en una situación de emergencia (ACAS y otros, sin fecha) <sup>18</sup>. En los Estados Unidos, los 50 estados tienen leyes que protegen a los trabajadores de la salud contra las agresiones y otras formas de violencia y acoso <sup>19</sup>. En todo caso, en muchos sectores la reglamentación se centra en la prevención (véase la sección 5.4).

213. Otros 40 países regulan la violencia y el acoso físicos relacionados con el trabajo, junto con la violencia psicológica, y utilizan términos como «acoso laboral (o acoso moral)», «intimidación», «violencia» o «acoso» en definiciones que dejan abierta la designación de la naturaleza de la conducta (utilizando términos generales como «conducta» o «comportamiento») y que son lo suficientemente generales como para incluir tanto las acciones físicas como las psicológicas. A pesar de su amplitud, estas reglamentaciones no están necesariamente destinadas a asegurar una protección contra las agresiones físicas (que suele estar prevista en la legislación penal), sino que tienden a proteger contra las conductas físicas y psicológicas de violencia y acoso que provocan daño psicológico. Ahora bien, dado que el efecto del acoso laboral o moral, la intimidación y el acoso en general es generalmente un daño psicológico (y un daño físico que puede derivarse del trastorno psicológico), en el presente informe se considera que esas formas de violencia y acoso son «psicológicas».

<sup>14</sup> Código del Trabajo del Líbano de 23 de septiembre de 1943, en su forma enmendada.

<sup>15</sup> Ley sobre el Trabajo de los Emiratos Árabes Unidos (Ley Federal núm. 8 de 1980 y sus enmiendas).

<sup>16</sup> Ley sobre la Fuerza de Trabajo de la República de Indonesia (núm. 13 de 2003).

<sup>17</sup> CEACR, solicitud directa a Gambia, 2012; solicitud directa a Honduras, 2012; y observación sobre México, de 2009.

<sup>18</sup> Véanse también: Ley sobre los servicios de salud de New South Wales, Australia, de 1997; ley núm. 3184 del estado de Illinois (Estados Unidos); Ley sobre el Personal y las Instituciones de los Servicios de Atención Médica (prevención de la violencia y de los daños y destrucción de bienes) de Tamil Nadu (India) (núm. 48 de 2008).

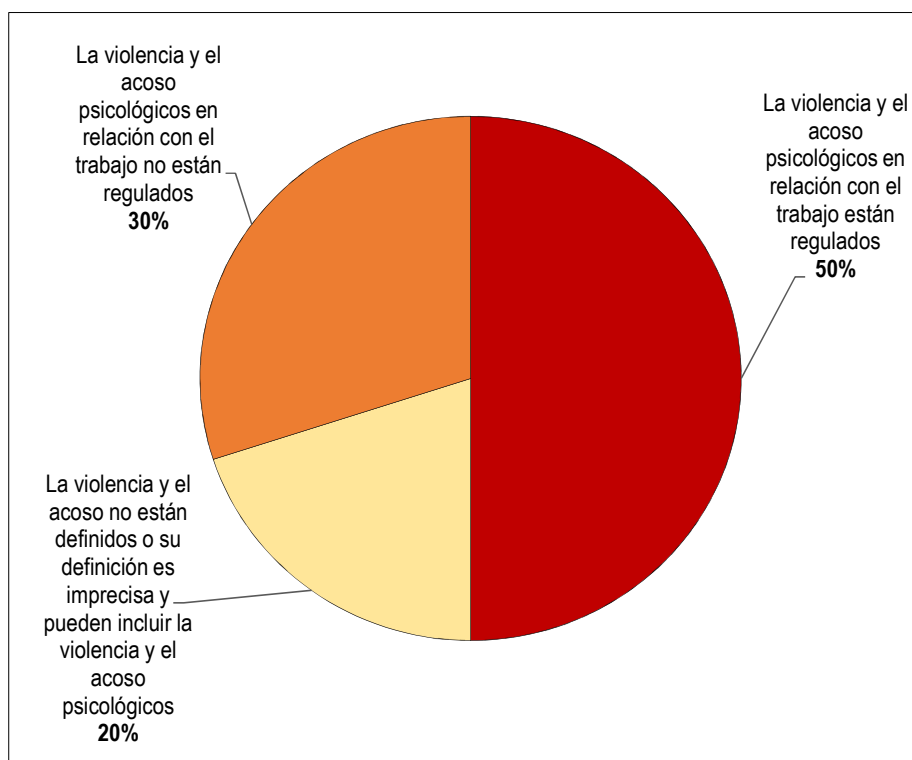
<sup>19</sup> Información comunicada por la *Emergency Nurses Association* (Asociación de Enfermería de Urgencias): <https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf> (en inglés).

214. En la mayoría de los países, incluso cuando los actos de violencia física en el lugar de trabajo no están regulados por la legislación laboral, aquéllos que causan daños físicos pueden ser sancionados con arreglo a las disposiciones penales generales, como las que castigan la agresión o el asalto agravado.

#### 4.2.2. Protección contra la violencia psicológica: acoso, intimidación y acoso laboral

215. En 40 de los 80 países estudiados (50 por ciento), la violencia y el acoso psicológicos en el lugar de trabajo se regulan utilizando términos como «acoso laboral (o acoso moral)», «intimidación», «violencia» o «acoso» (véase el gráfico 4.8).

**Gráfico 4.8. Reglamentación en materia de violencia y acoso psicológicos**

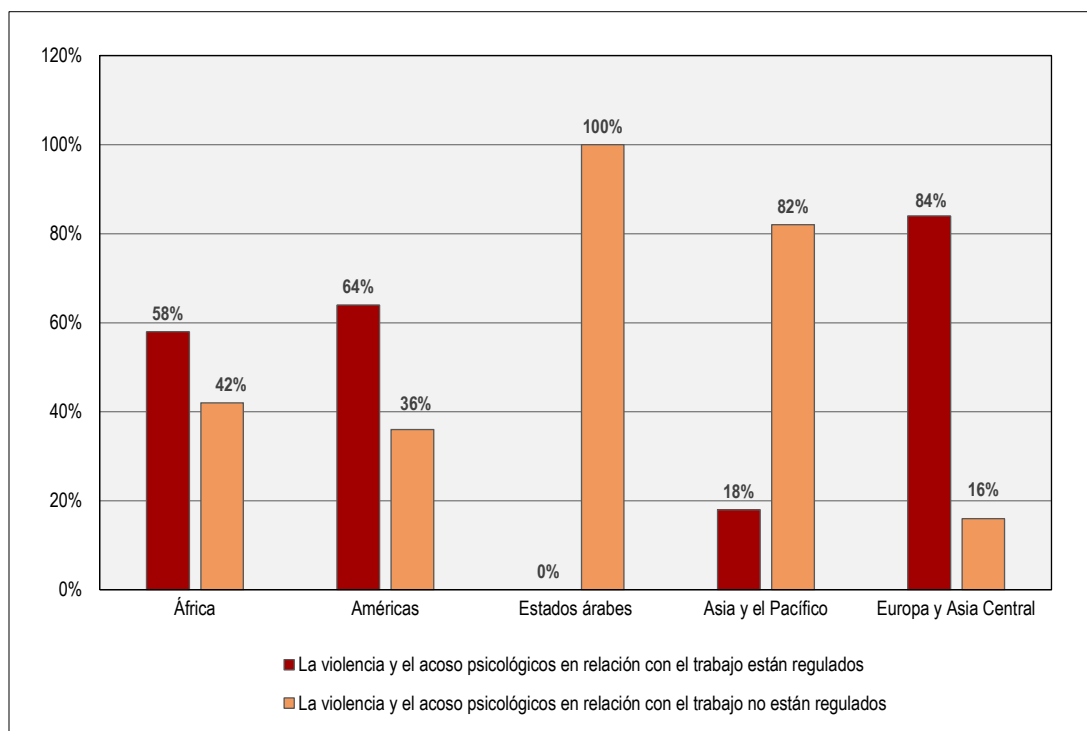


Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

216. La violencia y el acoso psicológicos en el mundo del trabajo se regulan con mayor frecuencia en Europa y Asia Central (84 por ciento o 21 países); vienen luego las Américas (64 por ciento o nueve países), África (58 por ciento o siete países) y Asia y el Pacífico (18 por ciento o dos países). Ninguno de los Estados árabes incluidos en la muestra regula la violencia psicológica (véase el gráfico 4.9).



**Gráfico 4.9. Reglamentación en materia de violencia en el lugar de trabajo, por región geográfica (porcentaje dentro del grupo)**



Nota: La muestra para este gráfico está compuesta por 64 países: 12 países de África, 14 de las Américas, dos de los Estados árabes, 11 de Asia y el Pacífico, y 25 de Europa y Asia Central.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

217. Las disposiciones relativas a la violencia y el acoso varían según el tipo de legislación. La legislación laboral suele incluir cláusulas sobre prohibiciones, medidas de protección ante las represalias contra denunciantes y testigos, mecanismos para la presentación de quejas y sanciones contra los perpetradores. El Código del Trabajo francés prohíbe el acoso, así como las represalias contra quienes denuncian tales actos o prestan testimonio al respecto, establece que la carga de la prueba recae en la parte demandada en las causas por acoso e indica posibles sanciones (tanto disciplinarias como penales).

218. La legislación en materia de SST se centra generalmente en los mecanismos de prevención y denuncia y en las sanciones por incumplimiento de las obligaciones de prevención (véase el capítulo 6). En la práctica, a menudo existe una superposición entre las leyes laborales y las leyes sobre SST, ya que en algunas leyes laborales se establecen obligaciones para los empleadores en materia de prevención de la violencia y el acoso<sup>20</sup>.

219. A menudo, las leyes contra la discriminación establecen el derecho a la protección contra la violencia y el acoso (con respecto a los motivos sancionados por la ley) o prohíben tales acciones, y prevén las sanciones penales y civiles correspondientes<sup>21</sup>.

220. Con el fin de garantizar que se ponga fin a la violencia y el acoso contra todos los trabajadores en diversas situaciones, algunos países prohíben la violencia y el acoso en

<sup>20</sup> Tal es el caso, por ejemplo, del Código del Trabajo de Polonia de 1974, en su forma enmendada, y del Código del Trabajo del Canadá (L.R.C. (1985), ch. L-2).

<sup>21</sup> Véase la Ley contra la Discriminación de la República Checa (núm. 189/2009).

virtud de múltiples leyes. En Rwanda <sup>22</sup>, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo están prohibidos tanto en el derecho laboral como en el derecho penal. En Canadá <sup>23</sup>, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo están prohibidos en la legislación laboral y la legislación antidiscriminatoria. En Malta, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo están prohibidos en la legislación laboral, la legislación penal y la legislación antidiscriminatoria <sup>24</sup>.

221. La violencia también puede ser regulada a través del derecho civil, en particular en lo relativo a la responsabilidad por daños (como el delito de aflicción intencional de sufrimiento emocional en Estados Unidos, o el delito de acoso en el Reino Unido). Las faltas de negligencia y el incumplimiento del deber de los empleadores de asistencia y protección de sus empleados también pueden constituir un fundamento válido para la presentación de reclamaciones en los tribunales de derecho consuetudinario (Squelch y Guthrie, 2010) <sup>25</sup>. En Japón, los tribunales han reconocido que el acoso de la autoridad constituye una falta en el ámbito de la responsabilidad civil, lo que tiene por objeto proteger a los trabajadores de sus superiores jerárquicos en una organización, sobre la base de la obligación de compensar el daño causado a terceros (Hsiao, 2015, págs. 82 y 84).

222. El derecho contractual también puede permitir la presentación de reclamaciones relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, habida cuenta de que la violencia es considerada como un incumplimiento de las obligaciones contractuales del empleador. La jurisprudencia italiana considera que el acoso laboral constituye una violación de la obligación contractual del empleador en virtud del artículo 2087 del Código Civil, de adoptar medidas para salvaguardar la integridad física y moral de los empleados <sup>26</sup>.

#### 4.2.3. Medidas para grupos específicos

223. Algunos grupos de trabajadores pueden tener más probabilidades que otros de ser objeto de actos de violencia y acoso (véase la sección 2.4). Quienes cometen tales actos están motivados por las diferencias que observan o creen observar en las víctimas. Los perpetradores perciben a las víctimas como «extraños» o «distintos», calificativos cuya definición puede cambiar de cultura a cultura. Esta conducta es una forma de discriminación y está regulada en países de todo el mundo.

224. Al menos 24 de los 80 países estudiados para la preparación de este informe consideran que la violencia y el acoso en relación con el trabajo que se ejercen sobre la base de características específicas de las víctimas son formas de discriminación. Muchos otros se han dotado de leyes generales contra la discriminación que, si bien no se refieren explícitamente a la violencia y el acoso, pueden interpretarse en el sentido de que incluyen esa conducta, en consonancia con la prohibición general de la discriminación en el lugar de trabajo. Tal es el caso del acoso sexual, que suele entenderse como una forma de

---

<sup>22</sup> Ley sobre la regulación del trabajo de Rwanda (núm. 13 de 2009) y Código Penal de Rwanda, de 2012.

<sup>23</sup> Ley sobre los derechos humanos de Canadá (RSC, 1985, c. H-6) y Código del Trabajo de Canadá (L.R.C. (1985), ch. L-2).

<sup>24</sup> Ley sobre el empleo y las relaciones laborales de Malta (núm. XXII de 2002, en su forma enmendada en 2004); Código Penal, capítulo 9 de las Leyes de Malta; y Reglamento sobre la igualdad de trato en el empleo, Ley subsidiaria núm. 452.95 de Malta, Notificación núm. 461 de 2004 (en su forma enmendada en 2007).

<sup>25</sup> *Connes contra Molalla Transport System, Inc.*, causa 831 P.2d 1316 (Tribunal Supremo de Colorado, Estados Unidos, 1992).

<sup>26</sup> Véase, por ejemplo, la sentencia núm. 4774 de la Corte Suprema de Casación de Italia, Sección Laboral (6 de marzo de 2006).

discriminación sexual en el contexto de las disposiciones generales sobre discriminación (véase la sección 4.1, sobre la violencia de género).

225. A veces, las disposiciones relativas a las prácticas de acoso discriminatorio están contenidas en instrumentos que tratan de otras protecciones contra la violencia en el lugar de trabajo, a efectos de garantizar que todos los trabajadores estén efectivamente protegidos de tal conducta. La legislación laboral de Bosnia y Herzegovina prohíbe el acoso sexual, el acoso por otros motivos, la violencia de género y el acoso laboral <sup>27</sup>.

226. En las secciones siguientes se examinan las protecciones para ciertos grupos que suelen estar más expuestos a la violencia y el acoso.

#### 4.2.3.1. *Personas con discapacidad*

227. Las personas con discapacidad han señalado que son afectadas por niveles relativamente más altos de violencia y acoso en el lugar de trabajo que las personas sin discapacidad, pese a que su participación en el mercado de trabajo es inferior. Los datos del Reino Unido indican que la probabilidad de señalar actos de discriminación, intimidación o acoso en su contra en el lugar de trabajo es dos veces mayor entre las personas con discapacidad y las personas con enfermedades de larga duración que entre los demás trabajadores (Comisión de Derechos Humanos e Igualdad, 2011, pág. 86). Por otra parte, las personas con discapacidad se ven confrontadas a una violencia física, psicológica y sexual sistemática en los hospitales o instituciones psiquiátricas, donde los perpetradores pueden ser a menudo trabajadores de esos establecimientos (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Guatemala, 2015; ACNUDH, 2013; OMS y Gupo del Banco Mundial, 2011).

228. Australia y República Unida de Tanzania han adoptado leyes específicas que protegen a las personas con discapacidad contra el acoso y la discriminación en el empleo <sup>28</sup>. En otras legislaciones, como, por ejemplo, en los Estados Unidos <sup>29</sup>, Honduras <sup>30</sup> y Europa <sup>31</sup>, se estipula que el acoso por motivo de discapacidad, al igual que el acoso sexual, puede adoptar la forma de acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil.

#### 4.2.3.2. *Trabajadores migrantes*

229. Los trabajadores migrantes, en particular los que se encuentran en situación irregular, son vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2015; Husn y otros, 2015). La violencia puede ocurrir en todas las etapas del ciclo migratorio, cuestión que ha sido señalada en estudios que demuestran que los reclutadores, los agentes y los empleadores pueden ser vectores de violencia y contribuir a ella (Husn y otros, 2015). A veces, los acuerdos bilaterales sobre los trabajadores migrantes contienen disposiciones en las que se afirma que los trabajadores migrantes deberían ser tratados de conformidad con las leyes del Estado

<sup>27</sup> Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, *BiH Official Gazette* núm. 26/16, y Ley del Trabajo de la República Srpska, *Republika Srpska Official Gazette* núm. 1/16.

<sup>28</sup> Ley sobre la Discriminación de las Personas con Discapacidad de Australia, de 1992; Ley sobre las Personas con Discapacidad de la República Unida de Tanzania, de 2010.

<sup>29</sup> Ley sobre los Ciudadanos Estadounidenses con Discapacidad, según la interpretación dada en la causa *Flowers* contra *Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); véase también *Fox* contra *General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

<sup>30</sup> Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad de Honduras, decreto núm. 160-2005.

<sup>31</sup> [Directiva 2000/78/CE](#) del Consejo.

anfitrión o poder ejercer sus derechos humanos como trabajadores migrantes <sup>32</sup> (Wickramasekara, 2015, págs. 40 y 41).

230. Los trabajadores migrantes que entran en los Estados árabes en el marco del sistema *kafala* (patrocinio) están particularmente expuestos a la violencia y el acoso (CSI, 2014; Wickramasekara, 2015). La CEACR ha manifestado en varias ocasiones su preocupación por la falta de protección efectiva de los trabajadores migrantes y en especial de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes frente a los abusos <sup>33</sup>. La CEACR ha recordado la importancia de adoptar medidas eficaces para garantizar que los sistemas que rigen el empleo de los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos, no pongan a esos trabajadores en una situación de mayor vulnerabilidad ante la violencia y el acoso (OIT, 2016f, párrafos 468 y 469). La CEACR también ha tenido en cuenta que los trabajadores migrantes en situación irregular pueden ser empleados en condiciones peligrosas y ser objeto de acoso, incluso de acoso sexual (OIT, 2016f, párrafo 280).

#### 4.2.3.3. *Pueblos indígenas y tribales*

231. Las viviendas, los entornos naturales y las zonas tradicionales de los pueblos indígenas y tribales, son a menudo la base de sus medios de sustento y fuentes esenciales de su identidad, cultura y tradición. La alienación de la tierra y las restricciones al acceso a los recursos naturales podrían considerarse actos de violencia que amenazan sus ocupaciones y recursos de subsistencia tradicionales (Dhir, 2015, pág. 152). Por lo tanto, la legislación que protege los derechos sobre la tierra de los pueblos indígenas — y que garantiza su consulta y participación — es una herramienta importante para prevenir la violencia y el acoso <sup>34</sup>. Por ejemplo, la Ley de Tierras de Camboya, de 2001, abarca el concepto de derechos sobre las tierras comunales, que permite que el Estado conceda títulos de propiedad colectiva a las comunidades indígenas, y reconozca al mismo tiempo los sistemas tradicionales de ordenación de tierras (Dhir, 2015, pág. 34).

232. En al menos diez de los 80 países estudiados existen protecciones específicas que preservan la propiedad de la tierra o el acceso a la tierra para los pueblos indígenas. En varias ocasiones, la CEACR ha abordado la cuestión del uso de la violencia y el acoso contra las comunidades de pueblos indígenas <sup>35</sup>, con inclusión de la expulsión de las comunidades indígenas de las tierras que han ocupado tradicionalmente <sup>36</sup>.

#### 4.2.3.4. *Miembros de ciertas castas*

233. Es un hecho reconocido que los pueblos indígenas y las personas discriminadas por motivo de su origen social («casta» o «clase») se ven confrontados a una mayor violencia y acoso por diversas razones históricas, sociales y económicas. La discriminación basada en la casta perjudica a unos 250 millones de personas en todo el mundo, con el mayor número de comunidades afectadas en Asia Meridional, pero también en África, Oriente

---

<sup>32</sup> Por ejemplo, el acuerdo de cooperación bilateral entre Italia y Sri Lanka sobre la migración laboral, de 2011, contiene una disposición en tal sentido (artículo 5).

<sup>33</sup> Con respecto al Convenio núm. 111: observación sobre Qatar, de 2014; observación sobre Arabia Saudita, en 2014; y observación sobre Bahrein, en 2009.

<sup>34</sup> El Convenio núm. 169 proporciona orientaciones sobre las medidas que deberían adoptarse para salvaguardar esos derechos.

<sup>35</sup> Por ejemplo: observación sobre la República Centroafricana, Convenio núm. 169, en 2016; observación sobre Guatemala, Convenio núm. 169, en 2015; observación sobre Colombia, Convenio núm. 169, en 2014.

<sup>36</sup> Por ejemplo: observación sobre la Argentina, Convenio núm. 169, en 2012; observación sobre el Brasil, Convenio núm. 169, en 2012.

Medio y la región de Asia y el Pacífico, así como en las comunidades de la diáspora<sup>37</sup>. La discriminación basada en la casta conduce a la exclusión y a la deshumanización de las comunidades afectadas. Quienes se encuentran en el fondo del sistema de castas (conocidos como «intocables» o *dalits* en Asia Meridional) son sometidos a las llamadas «prácticas de intocabilidad», que constituyen una de las formas más extremas de violencia y acoso contra un grupo particular de trabajadores debido a su origen social. Según la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, de las Naciones Unidas, «es frecuente que la violencia y la amenaza de violencia contra [las mujeres y las niñas víctimas de la discriminación basada en la casta] no se denuncien, lo que favorece una cultura de invisibilidad, silencio e impunidad» (comunicado de prensa del ACNUDH, 21 de marzo de 2016).

234. Para encarar el problema, el Parlamento indio ha adoptado una serie de medidas legislativas encaminadas a mejorar la situación de las castas y tribus reconocidas<sup>38</sup>, incluida la Ley de Castas y Tribus Desfavorecidas (prevención de atrocidades), de 1989, y el reglamento de prevención de atrocidades, de 1995. La ley de 1989 establece la responsabilidad penal por una serie de atrocidades específicamente definidas; para supervisar la aplicación efectiva de dicha ley se han creado tribunales especiales y otros mecanismos.

#### 4.2.3.5. *Personas que viven con el VIH*

235. La violencia y el acoso contra las personas que viven con el VIH están muy extendidos en el empleo, la educación y la asistencia sanitaria, y sus formas van desde las palizas hasta las agresiones sexuales y los homicidios. En Camboya, se ha observado que las malas condiciones de trabajo y el acoso sexual en la economía formal pueden empujar a las trabajadoras jóvenes a dedicarse al trabajo sexual, lo que puede aumentar su vulnerabilidad al VIH (OIT, 2011a). Los datos de la Argentina sugieren que las barreras para obtener trabajo formal pueden forzar a las personas que viven con el VIH, especialmente las mujeres trans, a vender sexo como una estrategia de supervivencia (OIT, 2014c). Varios países han adoptado leyes que prohíben el acoso basado en la condición de seropositividad de las personas<sup>39</sup>.

### 4.3. Convenios colectivos que protegen contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y apoyan a las víctimas de la violencia doméstica

236. Los convenios colectivos sectoriales o de empresa abordan la cuestión de la violencia y el acoso de diversas maneras, incluso definiendo y prohibiendo múltiples formas<sup>40</sup>. El convenio colectivo nacional para la gente de mar croata embarcada a bordo de buques de transporte marítimo internacional (2015-2017) da derecho a todos los marinos a trabajar y vivir en un entorno libre de acoso e intimidación por motivo de sexo, raza u otro criterio,

<sup>37</sup> Informe de la Relatora Especial sobre cuestiones de las minorías, documento A/HRC/31/56, de 28 de enero de 2016, pág. 7, párrafo 31; International Dalit Solidarity Network (IDSN): *IDSN Annual Report 2015*, pág. 17.

<sup>38</sup> Esta denominación ha sido reconocida oficialmente en el marco de la Constitución de la India para designar a los pueblos indígenas del país.

<sup>39</sup> Por ejemplo, la Ley sobre Derechos en el Empleo de Mauricio (núm. 33 de 2008) y la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica (núm. 55 de 1998).

<sup>40</sup> Por ejemplo, el Memorando de Entendimiento entre el Departamento de Transporte de la Commonwealth de Massachusetts y la Asociación Nacional de Empleados Públicos, Sección Local R1 292, Unidad A, a propósito de un nuevo convenio colectivo (Estados Unidos, 2014).

y requiere que el procedimiento de presentación de quejas a bordo se dé a conocer a todos los marinos y se ponga a disposición de éstos.

237. A nivel nacional, varios convenios colectivos contienen cláusulas destinadas a proteger contra el acoso sexual. Estas cláusulas suelen referirse a las disposiciones legislativas que definen el acoso sexual<sup>41</sup> y que establecen que dicha conducta está prohibida o es inaceptable<sup>42</sup>. Varios convenios colectivos requieren la participación de los trabajadores en la lucha contra el acoso sexual<sup>43</sup>.

238. En Europa, algunos convenios colectivos han reproducido a nivel nacional el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos, que exige una aplicación sectorial vinculante (Comisión Europea, 2015, págs. 78 y 79)

239. En algunos países, la legislación exige que los convenios colectivos incluyan cláusulas sobre el tratamiento de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En Quebec (Canadá), en virtud de la Ley sobre las Normas de Trabajo, los convenios colectivos deben incluir una cláusula que establezca el derecho de todo asalariado a un entorno de trabajo libre de acoso psicológico<sup>44</sup>. Según el Código del Trabajo de Zimbabue, un «convenio colectivo puede prever medidas para combatir y gestionar los casos de violencia en el lugar de trabajo»<sup>45</sup>.

240. Los sindicatos mundiales han firmado acuerdos marco con diversas empresas multinacionales para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En la industria de la confección, IndustriALL Global Union e Inditex, el mayor distribuidor de moda del mundo, renovaron su acuerdo marco mundial en 2014<sup>46</sup>. En su anexo I («Código de conducta de fabricantes y proveedores Grupo Inditex»), el artículo 5 titulado «Prohibición de abuso o trato inhumano» prohíbe el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder y cualquier otra forma de acoso o intimidación<sup>47</sup>.

241. En varios países, los convenios colectivos sectoriales prevén licencias remuneradas y otros derechos para las víctimas de violencia doméstica. Ejemplos de ello se encuentran en Australia (donde más de 1 millón de trabajadores están cubiertos por más de 1 000 acuerdos que contienen cláusulas sobre violencia doméstica (McFerran 2016)), el

---

<sup>41</sup> Por ejemplo, las cláusulas contenidas en el convenio colectivo de los auxiliares docentes maoríes (Kaiarahi i te reo), terapeutas, auxiliares docentes de educandos con discapacidad grave y auxiliares de educación especial, 6 de 2014 – 5 de diciembre de 2016 (Nueva Zelanda).

<sup>42</sup> Por ejemplo, en España, el convenio colectivo suscrito entre la empresa Vodafone y las organizaciones sindicales UGT y CCOO en 2013 (VI convenio colectivo de Vodafone España, SAU) prevé la elaboración por la empresa de un Plan de igualdad que incluye una política de prevención y erradicación del acoso (Protocolo de acoso) y la prohibición del envío de e-mails con contenido erótico u obsceno o que pueda suponer acoso sexual o moral. Véase también el Memorando de Acuerdo entre la empresa Alltex (EPZ) Limited y la organización sindical Tailor and Textile Worker Union, de Kenya (vigente del 27 de julio de 2012 al 30 de octubre de 2014).

<sup>43</sup> Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de Telefónica de Móviles España (2012).

<sup>44</sup> Véanse también el Código del Trabajo del Gabón y la Ley del Trabajo de Zimbabue.

<sup>45</sup> Ley del Trabajo [capítulo 28:01] de 1984.

<sup>46</sup> Véase la dirección: <http://www.industriall-union.org/es/inditex>.

<sup>47</sup> En 2015, IndustriALL Global Union suscribió un acuerdo marco mundial similar con el minorista de prendas de vestir H&M y el sindicato sueco IF Metall: <http://www.industriall-union.org/es/la-industriall-global-union-y-hm-firman-un-acuerdo-marco-global>.

Reino Unido (UNISON, 2014, pág. 16), Yukón (Canadá) <sup>48</sup> y el Brasil <sup>49</sup>. En el Brasil, en virtud del convenio colectivo de Correios (Empresa Brasileña de Correos y Telégrafos), las trabajadoras víctimas de violencia doméstica tienen prioridad para ser trasladadas a otra unidad, ciudad o estado <sup>50</sup>.

242. En 2009, el Ministerio de Trabajo de Francia y el grupo PSA Peugeot Citroën firmaron un protocolo de prevención y lucha contra las violencias conyugales, encaminado a fomentar las acciones conjuntas de las autoridades públicas y el sector privado en torno a esta materia. En el marco del protocolo, el grupo PSA Peugeot Citroën se comprometió a difundir entre los empleados la información relativa a las campañas nacionales sobre violencia doméstica, a sensibilizar y capacitar a los profesionales de los servicios de recursos humanos, servicios sociales y servicios médicos de las empresas del grupo para hacer frente a las situaciones de violencia doméstica, y a acoger, escuchar y orientar a las víctimas de violencia doméstica <sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> Convenio colectivo entre el gobierno de Yukón y la Asociación de Personal Docente de Yukón, en vigor entre 1.º de julio de 2012 y el 30 de junio de 2015, artículo 19.03.

<sup>49</sup> Por ejemplo, los convenios colectivos de los trabajadores metalúrgicos del Brasil, tanto en la región ABC/SP (1.º de septiembre de 2013 al 31 de agosto de 2015) y la ciudad de São Paulo (1.º de noviembre de 2014 al 31 de octubre de 2015). Véase también el convenio colectivo del grupo brasileño Eletrobras (1.º de mayo de 2013 al 30 de abril de 2015).

<sup>50</sup> Convenio colectivo de Correios (1.º de agosto de 2015 al 31 de julio de 2016).

<sup>51</sup> Véase la dirección: <http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroën/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prévention-et-de-lutte-contre-les>.

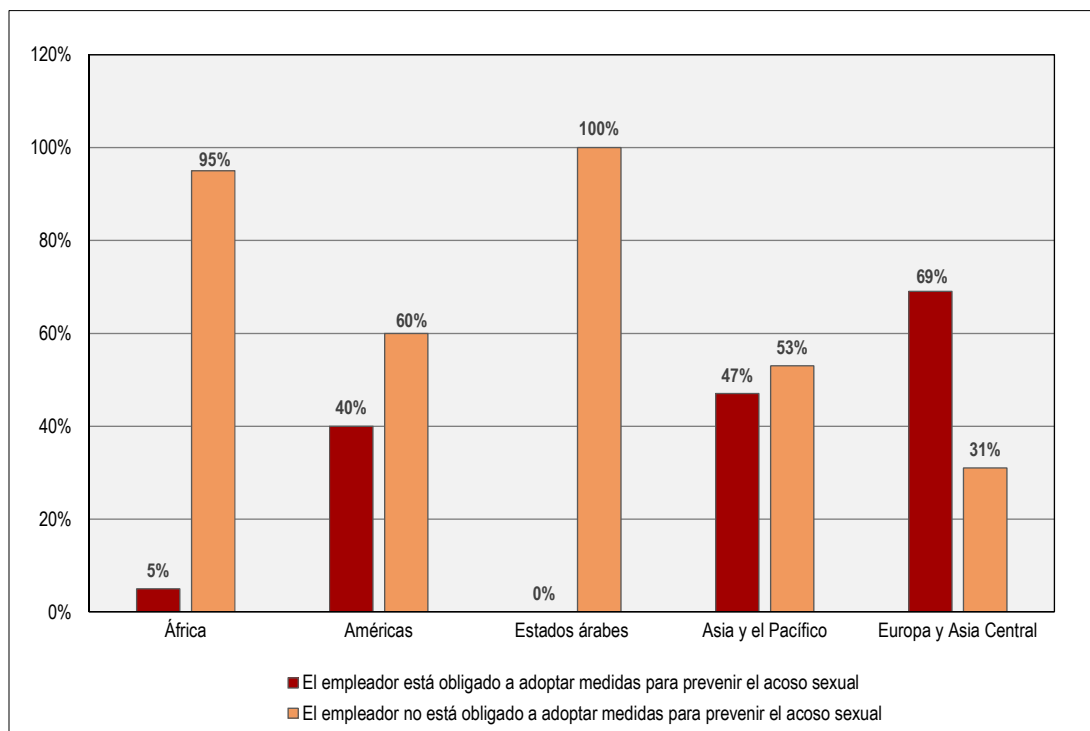






del grupo), siete países de Asia y el Pacífico (47 por ciento del grupo), seis países de las Américas (40 por ciento del grupo) y un país de África (5 por ciento del grupo) y ningún Estado árabe (véase el gráfico 5.2).

**Gráfico 5.2. Prevención del acoso sexual relacionado con el trabajo, por región**  
(porcentaje dentro del grupo)



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

246. Las medidas requeridas varían, pero pueden incluir la adopción de una política sobre acoso sexual (13 de los 80 países estudiados). A menudo, se exige que la política sea divulgada en emplazamientos bien visibles en el lugar de trabajo, que se expliquen los derechos y obligaciones de los trabajadores y la administración de las empresas, y que se describa el mecanismo de presentación de quejas<sup>1</sup>. Un ejemplo es el código de conducta sobre la tolerancia cero del acoso sexual, que deben acatar todos los empleadores del Pakistán, en conformidad con la Ley sobre la Protección de las Mujeres contra el Acoso en el Lugar de Trabajo (núm. IV de 2010).

247. La capacitación obligatoria sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo es también una característica común de muchos lugares de trabajo, y un requisito impuesto en diez de los 80 países estudiados<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ley sobre el Empleo de Kenya (núm. 11 de 2007). Véanse también: Código del Trabajo del Canadá (LRC (1985), ch. L-2); Ley sobre la Prevención del Acoso Sexual de Israel (núm. 5758-1998); y Código del Trabajo de Chile, de 2012.

<sup>2</sup> Considérese, por ejemplo, la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo y la Asistencia al Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar de la República de Corea (núm. 8781 de 2007, en su forma enmendada) y su decreto de aplicación.

## 5.2. Prevención de la violencia y el acoso físicos

248. Varios países cuentan con leyes que protegen contra la violencia física mediante la regulación de los factores de riesgo. Se trata, por lo general, de normativas sectoriales o en materia de SST, como las relativas al trabajo nocturno (Indonesia <sup>3</sup>, Finlandia <sup>4</sup>, Irlanda <sup>5</sup> y Croacia <sup>6</sup>) y el trabajo en zonas aisladas (Dinamarca <sup>7</sup>, Finlandia <sup>8</sup>, Noruega <sup>9</sup> y Suecia <sup>10</sup>). En la provincia de Columbia Británica (Canadá), en virtud de la regla 4.22.1 sobre seguridad en el trabajo, los empleadores están obligados a establecer un procedimiento para garantizar la seguridad de los trabajadores que manejan dinero si éstos trabajan aisladamente en locales comerciales que atienden público hasta horas avanzadas de la noche. Las normativas sectoriales se examinan en la sección 5.4.

## 5.3. Prevención de la violencia psicológica: acoso, intimidación y acoso laboral

249. La mayoría (65) de los 80 países analizados en este informe tienen una legislación que impone a los empleadores un deber general de diligencia, a saber, la obligación de adoptar medidas para proteger la salud y la seguridad de las personas en el lugar de trabajo. En 49 de esos países, la salud y la seguridad incluyen tanto la salud física como la psicológica.

250. La obligación de adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se interpreta a veces en el sentido de que incluye la protección contra las amenazas a la salud y la seguridad de los trabajadores que resultan de la violencia psicológica y el acoso ejercidos en el lugar de trabajo. Algunos organismos encargados de la aplicación de las normativas en materia de SST, como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos, OSHA (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2002) y Safe Work Australia (2016), han emitido directrices no vinculantes en las que se indica que la citada obligación debería, efectivamente, interpretarse de esta manera. El incumplimiento de la obligación convierte al empleador en responsable de las acciones del perpetrador de la violencia.

251. El deber de diligencia del empleador para con sus empleados también puede extenderse con respecto a la violencia y el acoso psicológicos, si así lo interpretan los tribunales. En la Argentina, los tribunales del trabajo han dictaminado en casos de acoso que, cuando el empleador no cumple la obligación de garantizar condiciones dignas de trabajo o seguridad e higiene en el lugar de trabajo, los empleadores, además de ser considerados responsables de sus propios actos, también lo son de las actuaciones de

<sup>3</sup> Ley sobre la Fuerza de Trabajo de la República de Indonesia, núm. 13 de 2003.

<sup>4</sup> Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de Finlandia, núm. 738/2002.

<sup>5</sup> Instrumento reglamentario sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo (aplicación general) de Irlanda (S.I. núm. 299/2007).

<sup>6</sup> Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de Croacia, 2014.

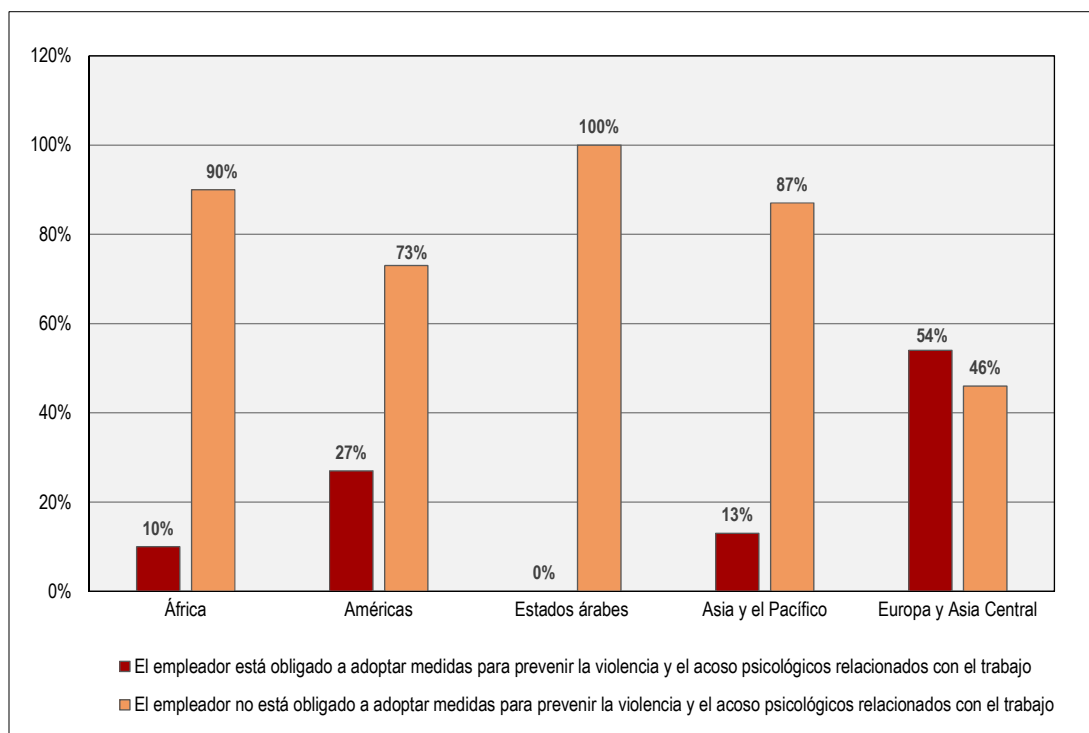
<sup>7</sup> Orden ejecutiva sobre el desempeño del trabajo de Dinamarca, núm. 559 de 2004, emitida por la Dirección Danesa del Entorno de Trabajo.

<sup>8</sup> Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de Finlandia, *op. cit.*

<sup>9</sup> Ley relativa al entorno laboral, los horarios de trabajo y la protección del empleo, etc. (conocida como Ley sobre el Entorno de Trabajo) de Noruega, núm. 62 de 2005.

<sup>10</sup> Ley sobre el Entorno de Trabajo de Suecia, núm. SFS 1977:1160.



**Gráfico 5.4. Obligación del empleador de adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso psicológicos relacionados con el trabajo, por región (porcentaje dentro del grupo)**

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

254. Algunos países indican con precisión cuáles son las medidas preventivas que han de adoptarse. En diez de los 80 países estudiados, los empleadores deben adoptar una política con respecto a una o más formas de violencia y acoso<sup>12</sup>. Del mismo modo, a veces los empleadores tienen la obligación de adoptar normas, directrices o códigos de prácticas internos sobre la violencia en el lugar de trabajo<sup>13</sup>.

255. En algunas legislaciones se exige que los empleadores apliquen procedimientos de evaluación de riesgos para identificar los riesgos específicos que pesan sobre la salud y la seguridad de los trabajadores y/o para advertirles en caso de que haya riesgos de que sean objeto de actos de violencia. Así se procede en 15 de los 80 países estudiados. En 12 de los 80 países, la legislación exige que se imparta capacitación sobre la violencia en el lugar de trabajo a los directivos, a los trabajadores o a ambos grupos<sup>14</sup>.

256. A veces, las medidas exigidas por la legislación para prevenir la violencia y el acoso se formulan por separado, y a veces forman parte de un SG-SST, lo que permite aplicar un enfoque sistemático para prevenir lesiones y daños profesionales. En virtud de la legislación de Colombia en materia de SST, el empleador tiene el deber de: adoptar una política de prevención clara que identifique los comportamientos inaceptables en la empresa; llevar a cabo actividades de sensibilización sobre el acoso; y proporcionar capacitación sobre la resolución de conflictos. El empleador también debe evaluar los

<sup>12</sup> En esta cifra no se incluyen las políticas obligatorias sobre el acoso sexual, que los empleadores de 13 países tienen la obligación de adoptar (véase la sección sobre la protección contra la violencia sexual y el acoso sexual).

<sup>13</sup> Por ejemplo, en virtud del Código del Trabajo de Chile.

<sup>14</sup> Por ejemplo: Código del Trabajo de Francia; en El Salvador, reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo (decreto núm. 86/2012).

riesgos psicosociales ocupacionales, llevar a cabo un seguimiento y una vigilancia regulares, y establecer un procedimiento confidencial para la tramitación de las quejas por acoso en el lugar de trabajo.

257. Muchos países exigen o permiten la participación de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo de medidas preventivas para preservar la salud y la seguridad del personal de las empresas de cara a la violencia en el lugar de trabajo <sup>15</sup>.

#### 5.4. Reglamentación de las condiciones de trabajo en sectores y economías específicos

258. Ninguna industria, sector u ocupación es intrínsecamente violento, y cualquier trabajo puede exponer a un trabajador a actos de violencia y acoso cuando existen tales riesgos. Se ha comprobado que la violencia sexual y el acoso sexual son frecuentes en las actividades fabriles y las cadenas de suministro menos remuneradas (Truskinovsky y otros, 2014; Fair Wear Foundation y otros, 2013; Larson, 2013), pero también se dan en ámbitos profesionales caracterizados tradicionalmente por los altos ingresos y el predominio numérico de los hombres, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (Holanda y Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

259. Pese a que el potencial de violencia y acoso existe en todos los sectores de actividad, los factores de riesgo, especialmente cuando convergen, como ocurre en ciertas industrias y ocupaciones, pueden hacer que la violencia y el acoso se desaten, a menos que los riesgos se evalúen y reduzcan oportunamente. Incluso cuando las estrategias de prevención se han puesto en práctica en el entorno de trabajo, las conductas de violencia y acoso presentes en la sociedad en general pueden extenderse hacia el mundo laboral y perjudicar a los trabajadores.

260. Algunos países han adoptado normativas especiales para los sectores u ocupaciones que tienen una mayor exposición a los factores de riesgo de violencia y acoso. En virtud de la Ley del Trabajo del estado de Nueva York de 2012, por ejemplo, los empleadores están obligados a realizar una evaluación de riesgos específica, en la que ha de tenerse en cuenta el potencial de agresión contra quienes trabajan como maestros, conductores de transporte público, personal sanitario o cajeros o que están empleados en oficios en que se maneja dinero. En Irlanda, los empleadores deben llevar a cabo una evaluación de riesgos que tenga en cuenta los efectos y peligros específicos del trabajo nocturno <sup>16</sup>.

261. Otros sectores y ocupaciones que están fuertemente expuestos a la violencia en el lugar de trabajo, como la industria de la confección <sup>17</sup>, se benefician, en principio, de las leyes generales relativas a la violencia en el lugar de trabajo. Dicho esto, en la práctica, el acceso a los mecanismos de tramitación de quejas y su aplicación pueden resultar imposibles, sobre todo en los países donde los sindicatos han sido suprimidos y donde los inspectores del trabajo carecen de los recursos o el mandato para hacer cumplir las políticas y los requisitos en materia de violencia.

---

<sup>15</sup> Por ejemplo: Ley modelo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de Australia; decreto núm. 86/2012 de El Salvador.

<sup>16</sup> Instrumento reglamentario sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo (aplicación general) de Irlanda, *op. cit.*

<sup>17</sup> Una evaluación de impacto realizada recientemente sobre el Programa *Better Work* (iniciativa conjunta de la OIT y la CFI) ilustra la magnitud del problema del acoso sexual contra los trabajadores de las fábricas de prendas de vestir. En Haití, Indonesia, Jordania y Nicaragua, más del 20 por ciento de las trabajadoras y los trabajadores entrevistados expresaron su preocupación ante el peligro del acoso sexual, pero el porcentaje real de trabajadoras y trabajadores afectados podría ser mayor (Brown y otros, 2016; véase también García-Rivera y otros, 2014).

### 5.4.1. Sector de la salud

262. En comparación con el personal de otras industrias y sectores, los trabajadores del sector de la salud han informado que son víctimas de algunos de los niveles más altos de violencia (véase el cuadro 5.1). En los Estados Unidos, se ha estimado que las tasas de violencia ejercida por los clientes contra los trabajadores de la salud son 16 veces superiores a las que se registran en cualquier otra profesión del sector de los servicios (Campbell, 2014). En Rwanda, un estudio realizado en 2007 mostró que el 39 por ciento de los trabajadores de salud habían experimentado alguna forma de violencia en el lugar de trabajo en el año anterior (Newman y otros, 2011). En la Unión Europea, el sector de la salud ocupa el primer lugar entre todos los sectores por lo que se refiere a la exposición a la violencia y el acoso (EU-OSHA, 2014).

**Cuadro 5.1. Violencia experimentada por el personal sanitario en siete países**  
(porcentaje con respecto a la muestra, en los 12 meses anteriores)

Pais	Agresión física	Abuso verbal	Intimidación/acoso laboral
Australia	12,0	67,0	10,5
Brasil	6,4	39,5	15,2
Bulgaria	7,5	32,2	30,9
Libano	5,8	40,9	22,1
Sudáfrica (sector privado)	9,0	52,0	20,6
Sudáfrica	17,0	60,1	–
Tailandia	10,5	47,7	10,7

Nota: – = datos no disponibles.

Fuente: Chappell y Di Martino, 2006 (datos de 2002).

263. En varios países existen normativas específicas para el sector de la salud en lo relativo a la violencia y el acoso. En Israel, Estados Unidos (Nueva Jersey)<sup>18</sup>, India (Tamil Nadu)<sup>19</sup> y Turquía (Kaplan y otros, 2013, págs. 8 y 9) se han adoptado leyes específicas para poner fin a la violencia contra los trabajadores de la salud. Estas leyes exigen que el empleador adopte medidas preventivas en relación con la violencia y el acoso en dicho sector, con inclusión del establecimiento de un comité de prevención de la violencia<sup>20</sup> y la definición de atribuciones a efectos de poder expulsar a los perturbadores de los locales e instalaciones del lugar de trabajo (ACAS y otros, sin fecha)<sup>21</sup>.

### 5.4.2. Servicios públicos de emergencia

264. En comparación con otras ocupaciones, los trabajadores de los servicios públicos de emergencia — policías, miembros de las fuerzas armadas, personal médico, bomberos y otras personas que prestan servicios directos al público — corren un alto riesgo de sufrir violencia y acoso, así como incidentes relacionados con el empleo, como muerte, lesiones graves y situaciones potencialmente mortales que pueden dejar graves secuelas psicológicas, como el trastorno de estrés postraumático.

<sup>18</sup> Ley sobre Prevención de la Violencia en los Establecimientos de Salud de Nueva Jersey.

<sup>19</sup> Ley sobre el Personal y las Instituciones de los Servicios de Atención Médica de Tamil Nadu (India), *op. cit.*

<sup>20</sup> Ley sobre Prevención de la Violencia en los Establecimientos de Salud de Nueva Jersey.

<sup>21</sup> Véase, por ejemplo, la Ley sobre Justicia Penal e Inmigración del Reino Unido, 2008.

265. La legislación de algunos países exige que los empleadores adopten medidas para mitigar los riesgos presentes en determinadas situaciones de trabajo peligrosas. En 2015, un tribunal de Oslo (Noruega) dictó sentencia en la causa *Dennis contra Norwegian Refugee Council*<sup>22</sup>, incoada por un trabajador humanitario que había sido secuestrado y herido por bala en el campamento de refugiados de Dadaab, Kenya. El tribunal sostuvo que el empleador, el Consejo Noruego de Refugiados, había actuado con negligencia al no haber adoptado medidas que redujeran el riesgo de actos violentos en el campamento, antes del secuestro del Sr. Dennis, y otorgó al demandante una indemnización pecuniaria por daños y perjuicios.

#### 5.4.3. Sector de la educación

266. Este sector está especialmente expuesto a la violencia y el acoso (Kelleher y otros, 2011; OIT, sin fecha). En el Canadá, en 2011, el 80 por ciento de los maestros indicaron que habían sido objeto de conductas violentas al menos una vez en su carrera (Wilson y otros, 2011). Los estudios realizados entre el personal docente de la enseñanza primaria y secundaria en Turquía y República de Corea pusieron de manifiesto que la forma más extendida de violencia en el lugar de trabajo (ejercida por los estudiantes contra los docentes) era psicológica (49 por ciento en Turquía y 67 por ciento en la República de Corea) (Moon y otros, 2015; Ozdemir, 2012).

267. Muchas leyes sobre la violencia en las instituciones educativas se refieren a situaciones en que los educandos acosan a otros educandos, si bien algunas tienen un ámbito más amplio<sup>23</sup>. La Ley de Educación del Reino Unido, de 1996 (capítulo 56), tipifica como delito las molestias o disturbios provocados en los locales escolares y permite que personas debidamente habilitadas por una autoridad educativa local expulsen de estos locales a toda persona que cometa dicho delito.

#### 5.4.4. Servicios de transporte

268. La violencia en los servicios de transporte público es motivo de una gran preocupación, por ejemplo en lo que atañe a los conductores de autobuses y taxis que, según la información disponible, están más expuestos a sufrir actos de violencia que otros grupos de este sector (ITF, sin fecha). En el transporte marítimo, la intimidación y el acoso pueden verse exacerbados por la incapacidad de los trabajadores para abandonar su lugar de trabajo al final de su turno.

269. Para combatir la violencia contra los trabajadores del transporte, algunas jurisdicciones (como los municipios encargados del transporte local) han aprobado reglamentos o convenios colectivos en los que se prevén protecciones específicas para estos trabajadores. En el marco de su contrato con la entidad MTA/New York City Transit, la «Local 100» (sección del Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos) obtuvo la instalación de barreras preventivas de plexiglás en toda la flota de autobuses de la red de la ciudad de Nueva York, además de kits de ADN que permiten recoger muestras destinadas a identificar a los criminales con vistas a su enjuiciamiento.

#### 5.4.5. Trabajo doméstico

270. Aunque la violencia en el sector del trabajo doméstico es omnipresente, las trabajadoras y trabajadores domésticos suelen quedar excluidos de la cobertura legal de

---

<sup>22</sup> Tribunal de Distrito de Oslo, causa núm. 15-032886TVI-OTI R/05.

<sup>23</sup> Ley núm. 18561 de 2009, sobre Normas para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente-Alumno, de la República Oriental del Uruguay.

los regímenes jurídicos laborales. Y cuando el personal doméstico está protegido por la legislación laboral, no puede beneficiarse de ella en la práctica, ya que las más de las veces su trabajo tiene carácter informal (OIT, 2013d, pág. 43).

271. Algunos países, como el Brasil <sup>24</sup>, Perú <sup>25</sup>, Indonesia <sup>26</sup>, Filipinas <sup>27</sup> y Países Bajos <sup>28</sup>, se han esforzado por poner fin a la violencia contra las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Varios otros reconocen también que hay un riesgo de que los trabajadores domésticos estén expuestos a la violencia doméstica directa o indirectamente, porque la esfera doméstica es también su lugar de trabajo. En Indonesia, los trabajadores domésticos que viven en el hogar del empleador son considerados como miembros del hogar y, como tales, están protegidos contra la violencia doméstica física, psicológica, sexual y económica <sup>29</sup>. En el Brasil, las trabajadoras y los trabajadores domésticos pueden legítimamente rescindir su contrato de empleo por culpa del empleador si, entre otros motivos, éste los agrede físicamente o ejerce cualquier forma de violencia doméstica o familiar contra otras mujeres en el hogar <sup>30</sup>.

#### 5.4.6. Agricultura y economía rural

272. Según los datos recogidos, los trabajadores agrícolas, en particular los trabajadores migrantes y las mujeres, se enfrentan a un alto nivel de exposición a la discriminación y al acoso psicológico y sexual <sup>31</sup>. En un estudio realizado entre 400 mujeres empleadas en la agricultura comercial de Kenya, el 90 por ciento indicaron que habían experimentado u observado abusos sexuales en su lugar de trabajo (Foro Internacional para los Derechos Laborales, 2002). Esta situación se ve agravada por la cobertura limitada de la legislación laboral y la insuficiencia de los servicios de inspección del trabajo.

273. Las leyes que regulan la agricultura y el trabajo agrícola rural son escasas. Además, la legislación general de prevención de la violencia en el lugar de trabajo no protege necesariamente a los trabajadores que se encuentran ante una convergencia de factores de riesgo, como es el caso de quienes trabajan aisladamente y son trabajadores migrantes cuyas condiciones no les permiten denunciar los abusos de que son objeto. En respuesta a una investigación periodística que había revelado la práctica generalizada del abuso sexual en el sector agrícola de California, dicho estado promulgó en 2014 la Ley Senatorial 1087 de enmienda del Código del Trabajo; dicha ley tenía por objeto dar protección a los trabajadores agrícolas contra el abuso sexual, por ejemplo mediante actividades de capacitación para contrarrestar el acoso sexual destinadas a los contratistas, supervisores y todo el personal de las explotaciones agropecuarias. Las autoridades de California también pueden revocar ahora la licencia de los contratistas de mano de obra que acosan a un empleado o que contratan a supervisores que han incurrido en acoso sexual.

---

<sup>24</sup> Ley complementaria núm. 150 del Brasil, de 2015, sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (relativa a la Ley Maria da Penha).

<sup>25</sup> Decreto supremo núm. 010-2003-MIMDES, por el que se reglamenta la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del Perú (ley núm. 27942 de 2003).

<sup>26</sup> Ley sobre la Eliminación de la Violencia en el Hogar, de la República de Indonesia (núm. 23 de 2004).

<sup>27</sup> Ley sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de Filipinas (núm. 10361 de 2012).

<sup>28</sup> Reglamento sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de los Países Bajos, de 2007.

<sup>29</sup> Ley núm. 23 de 2004 de la República de Indonesia, *op. cit.*

<sup>30</sup> Ley complementaria núm. 150 del Brasil, de 2015, *op. cit.*

<sup>31</sup> Véase el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura* (OIT, 2011c), que dedica una sección importante al tratamiento de la violencia en la agricultura.



#### 5.4.7. Trabajo temporal a través de agencias y otras formas atípicas de empleo

274. En el caso de las personas que están empleadas por una agencia de trabajo temporal para trabajar en los locales de otra empresa usuaria, pueden surgir confusiones en cuanto a las responsabilidades en materia de SST, con inclusión de las relativas a la violencia y el acoso. Por esta razón, en varias jurisdicciones se imponen obligaciones legales a las empresas usuarias en relación con los trabajadores temporales. Por ejemplo, la Directiva 91/383/CEE del Consejo prevé la igualdad de trato de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal con respecto a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, en lo relativo a la protección de la SST. En virtud de esta Directiva, las empresas usuarias son responsables de la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo <sup>32</sup>.

275. Las investigaciones realizadas indican que otras formas atípicas de empleo pueden, en algunos casos, aumentar el riesgo de exposición a la violencia. Los estudios llevados a cabo en el Japón sugieren que los trabajadores temporales corren mayor riesgo de ser objeto de intimidación en el lugar de trabajo (Tsuno y otros, 2015) y de abuso verbal (McCurry, 2015). Las investigaciones realizadas en el Canadá revelaron que los trabajadores temporales están «más expuestos al acoso sexual y la violencia física, en comparación con los que ocupan empleos permanentes» (Vézina y otros, 2011, pág. 10). Del mismo modo, en Australia, los trabajadores temporales, los trabajadores a tiempo parcial y los que tenían contratos limitados de corta duración resultaron ser más vulnerables a los avances sexuales no deseados (LaMontagne y otros, 2009) <sup>33</sup>. A pesar de estos hallazgos, la encuesta realizada en los 80 países no reveló la existencia de leyes o políticas que abordaran la violencia y el acoso y estuvieran destinadas específicamente a las personas ocupadas en formas atípicas de empleo.

#### 5.4.8. Trabajadores de la economía informal

276. El término «economía informal» se refiere «al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto <sup>34</sup>». Los grupos específicos que dan cuenta de una mayor exposición a la violencia y el acoso (véase la sección 4.2.3) están sobrerrepresentados en la economía informal y, por lo tanto, a menudo no pueden acceder a los mecanismos de resolución de controversias ni beneficiarse de la inspección del trabajo.

277. En Malawi, el abuso sexual de las trabajadoras y las niñas por los supervisores y los compañeros de trabajo varones es, según se ha informado, una práctica generalizada en los campos de tabaco. Para remediar esta situación, el Sindicato de Trabajadores del Tabaco y Afines de Malawi desarrolló una política sobre acoso sexual, que fue ratificada por el Congreso de Sindicatos y la Comisión de Derechos Humanos de Malawi en 2015.

278. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), reconoce la importancia de un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal, el cual debería abordar la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia

---

<sup>32</sup> Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.

<sup>33</sup> Véase también OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016 (existe un resumen en español de cinco páginas titulado *El empleo en el mundo. Retos y perspectivas*).

<sup>34</sup> OIT: *Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión (Ginebra, 2002), párrafo 3.

de género, en el lugar de trabajo (véase más arriba la sección 3.1.2.1 del presente informe). En dichas estrategias integradas se debería aplicar el enfoque consistente en combinar políticas en una amplia gama de ámbitos para lograr la transición a la economía formal, incluyendo la mejora de los marcos jurídicos nacionales, el fortalecimiento de la SST y de los servicios de inspección del trabajo, el fomento de la organización de los trabajadores del sector informal y la extensión de la cobertura de la protección social <sup>35</sup>.

## 5.5. Respuesta a los peligros y riesgos psicosociales

279. Según la UE-OSHA, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo. Entre los riesgos psicosociales se incluyen: cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias; falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador; falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos; inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz; falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso; y violencia <sup>36</sup>. Además, varios países regulan la organización del trabajo a fin de prevenir la violencia y el acoso (véase el recuadro 5.1).

### Recuadro 5.1

#### Un enfoque centrado en el ser humano para la gestión del trabajo

En algunos ordenamientos jurídicos, la prevención de la violencia se aborda a través de la gestión de los factores sociales y psicosociales presentes en la organización del trabajo. Muchos países europeos han adoptado este enfoque básicamente a raíz de la aplicación nacional de la Directiva del Consejo núm. 89/391/CEE <sup>1</sup>. Entre los principios generales de prevención que debe aplicar el empleador («empresario»), la Directiva incluye «planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo», y «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción». En la legislación eslovena, por ejemplo, este concepto se designa como la «humanización del trabajo» <sup>2</sup>.

Este enfoque de la organización del trabajo y el entorno de trabajo, centrado en el hombre, también ocupa un lugar destacado en las normativas laborales de Suecia, donde la «gestión sistemática del ambiente de trabajo» incluye factores organizativos y sociales. Se trata de prevenir y contener la victimización (término que en este país se utiliza como sinónimo de intimidación), específicamente contrarrestando las condiciones del ambiente de trabajo que puedan favorecer tal victimización <sup>3</sup>.

El impacto que la carga de trabajo tiene en la salud física y mental de los trabajadores ha sido reconocido en el Japón, país donde el concepto de muerte por exceso de trabajo incluye no sólo las enfermedades cerebrovasculares o cardíacas, sino también el suicidio inducido por los trastornos mentales causados por las cargas de trabajo pesadas <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: [Directiva 89/391/CEE](#) de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo – Directiva Marco.

<sup>2</sup> Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo de Eslovenia (ZVZD-1) de 2011.

<sup>3</sup> Normas y recomendaciones generales sobre la organización y las relaciones sociales en el entorno laboral emitidas por la Dirección del Entorno de Trabajo de Suecia (AFS 2015:4).

<sup>4</sup> Ley sobre la Promoción de Medidas para Prevenir la Muerte por Exceso de Trabajo del Japón (ley núm. 100 de 27 de junio de 2014).

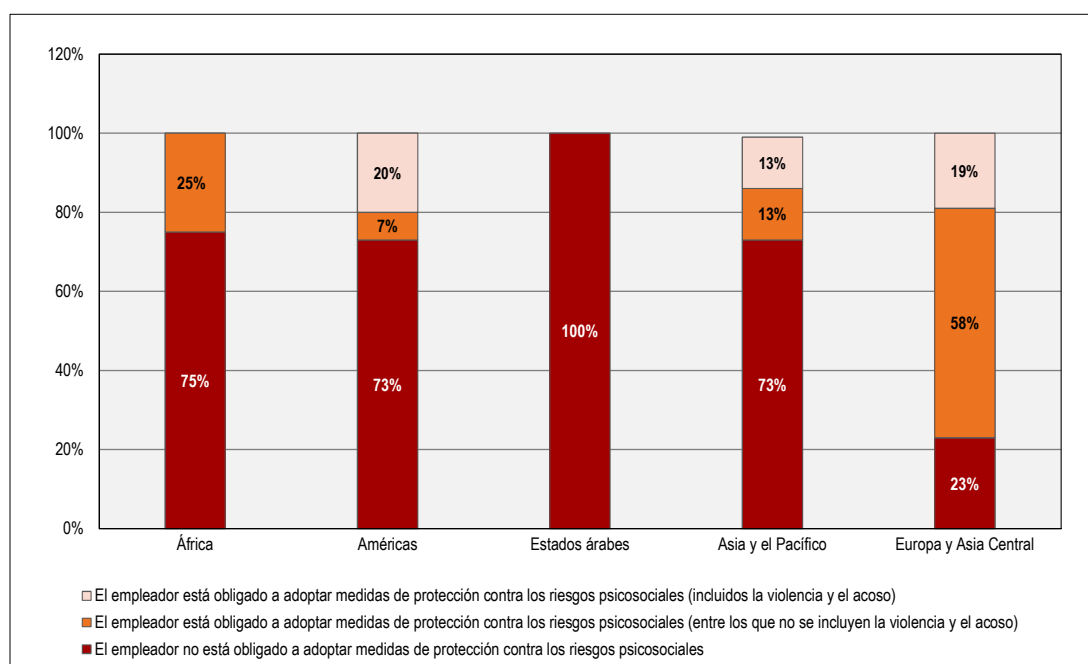
<sup>35</sup> OIT: *Policy brief on facilitating transition from the informal to the formal economy: Towards integrated strategies*, Departamento de Política de Empleo (reseña de políticas, de próxima publicación).

<sup>36</sup> Véase la dirección: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

280. En 33 de los 80 países analizados para la preparación de este informe (41 por ciento), la legislación exige que los empleadores adopten medidas preventivas con respecto a los riesgos o peligros psicosociales relacionados con el trabajo (véase el gráfico 5.5).

281. En diez países, una o más formas de violencia y acoso se enumeran explícitamente como riesgos psicosociales que pueden inducir a estrés y agotamiento (véase el gráfico 5.5).

**Gráfico 5.5. Obligación del empleador de adoptar medidas de protección contra los riesgos psicosociales, por región geográfica (porcentaje dentro del grupo)**



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

282. En muchos reglamentos, se explicitan los pasos necesarios para mitigar los riesgos psicosociales. En 26 de los 80 países estudiados, el empleador tiene la obligación de evaluar, comunicar y erradicar o mitigar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. A menudo, esta evaluación forma parte de un sistema de gestión de la SST más general.

### 5.5.1. Sistemas de gestión de la SST y riesgos psicosociales

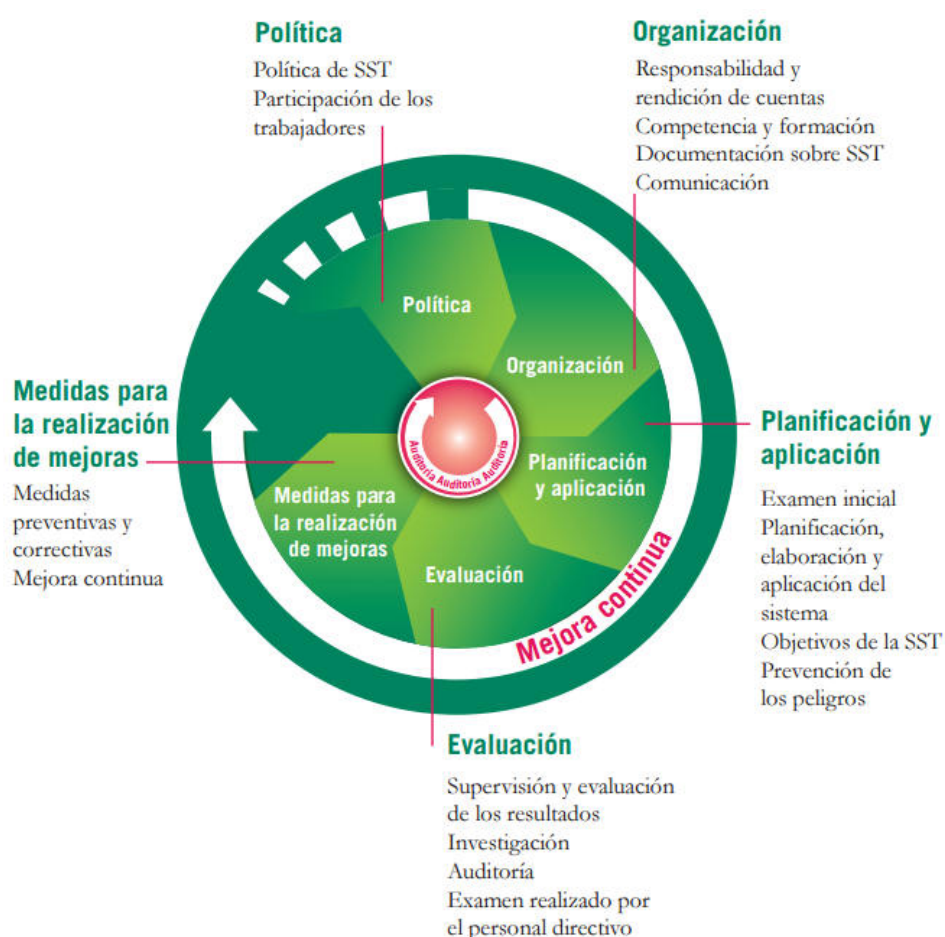
283. Los SG-SST se han convertido en recursos habituales del lugar de trabajo (Jespersen y otros, 2015). Los SG-SST detallan la forma en que el lugar de trabajo anticipará, reconocerá, evaluará y controlará los peligros que surjan en el mundo del trabajo, o de éste, o que puedan perjudicar la salud física y mental y el bienestar social de los trabajadores (OIT, 2011b, pág. 1), con inclusión de los riesgos psicosociales que hacen que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo sean más probables (Jespersen y otros, 2015). A menudo, la adopción de SG-SST es obligatoria para las organizaciones sujetas a la legislación nacional en materia de SST, y son invariablemente «la responsabilidad y el deber del empleador»<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> OIT: *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001* (Ginebra), pág. 7, disponible en la dirección [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf).

284. Aunque los sistemas de salud y seguridad en el trabajo varían en complejidad, cada sistema comprende un conjunto de acciones y procesos por los que se establecen, supervisan y evalúan los esfuerzos de la organización por preservar la seguridad y la salud de los trabajadores y dar cumplimiento a las leyes nacionales. Existen también SG-SST de carácter voluntario, es decir, no exigidos por la legislación nacional, que los empleadores han adoptado durante decenios (OIT, 2011b). Esto ha llevado al establecimiento de varias normas mundiales en materia SG-SST, tales como la norma británica OSHAS 18001 (definida por la British Standards Institution) y las normas ISO.

285. Las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001*, de la OIT (véase el gráfico 5.6), abarcan los elementos esenciales comunes a la mayoría de los sistemas <sup>38</sup>.

**Gráfico 5.6. Directrices de la OIT sobre los sistemas de gestión de la SST: el ciclo de mejora continua**



Fuente: OIT, 2011b, pág. 7.

286. A veces, sin embargo, las normas internacionales vigentes y los SG-SST que las complementan no son suficientes para abordar algunas formas de violencia y acoso, como la intimidación y el acoso laboral o moral. Esto se debe a que algunas jurisdicciones:

<sup>38</sup> *Ibid.*

[...] se centran en cuestiones objetivamente mensurables y evidentes, lo que provoca un sesgo hacia los riesgos de seguridad y los riesgos físicos respecto de los cuales puede resultar más fácil la evaluación de la «conformidad» o la «no conformidad» con los requisitos. En consecuencia, otros aspectos, especialmente los riesgos psicosociales (que preceden a la violencia psicológica) tienden a ser desatendidos (Jespersen y otros, 2015).

287. La dificultad con los riesgos psicosociales es que los efectos pueden ser diferentes:

[...] los efectos de los riesgos psicosociales pueden ser a veces negativos y a veces positivos. Por ejemplo, se suele considerar que la autonomía o el control sobre el propio trabajo son buenos para nuestra salud psicológica, pero tener demasiada autonomía puede indicar que falta claridad con respecto a las funciones de unos y otros o que el apoyo de los supervisores es escaso, y estas insuficiencias se consideran como peligros potenciales (Rick y Briner, 2000).

288. A la luz de estas consideraciones, varios institutos de SST han desarrollado SG-SST que se ocupan de las formas de violencia y acoso psicológicos. La norma para los sistemas de gestión de la salud y la seguridad psicológicas en las empresas canadienses tiene en cuenta diversos factores del entorno de trabajo que tal vez no se consideren en un SG-SST tradicional (BNQ-Grupo CSA, 2013). Entre estos factores se incluyen los siguientes: apoyo psicológico; cultura organizacional; claridad del liderazgo y las expectativas; reconocimiento y recompensa; gestión de la carga de trabajo; equilibrio entre el trabajo y la vida privada; y protección psicológica contra la violencia y el acoso (BNQ- Grupo CSA, 2013). La *Guía para prevenir y contrarrestar la intimidación en el lugar de trabajo* elaborada por Safe Work Australia (2016) sugiere que, a la hora de cumplimentar los documentos de evaluación de riesgos incluidos en los SG-SST, las organizaciones deberían consultar los registros sobre: absentismo; frecuencia de los cambios organizacionales; prevalencia de las formas atípicas de empleo; número de trabajadores jóvenes, personas que se incorporan al trabajo, pasantes y miembros de grupos minoritarios; discapacidad; preferencias de género o preferencia sexual; y otros aspectos.

289. El paquete de formación SOLVE, de la OIT (Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo, 2012) cubre nueve temas relacionados con la gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, entre los que se incluyen el estrés y la violencia (cuya definición comprende el acoso sexual, la intimidación, el acoso laboral, al acoso, el abuso y las amenazas). SOLVE aboga por una SG-SST integral, que incluye la evaluación y el control de los riesgos psicosociales considerados como vector de violencia.

## 5.6. Convenios colectivos sobre la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

290. En algunos casos, los convenios colectivos incluyen cláusulas que imponen la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, como la formulación de una política interna <sup>39</sup>, la capacitación de los empleados y/o supervisores <sup>40</sup> y el fomento de las actividades de sensibilización <sup>41</sup>. Los acuerdos marco mundiales también contienen

---

<sup>39</sup> Por ejemplo, el Convenio colectivo entre el sindicato Tanzania Mines, Energy, Construction and Allied Workers (TAMICO) y la empresa TanzaniteOne Mining Ltd; y el Convenio colectivo entre la asociación de empleadores Signatory Members of Uganda Flower Exporters y el sindicato Uganda Horticultural and Allied Workers (UHAWU) de 2010.

<sup>40</sup> Por ejemplo, el convenio colectivo para los trabajadores de las unidades móviles en alta mar y las unidades de perforación y de restauración en instalaciones permanentes situadas en la plataforma continental de Noruega, vigente del 1.º de junio de 2014 al 31 de mayo de 2016 (Noruega).

<sup>41</sup> Por ejemplo, en el Brasil, República Dominicana y Paraguay (Pillinger y otros, 2016, pág. 5).

cláusulas similares<sup>42</sup>. Las organizaciones sindicales Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) e IndustriALL y la empresa Unilever suscribieron en 2016 un compromiso conjunto sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo<sup>43</sup>.

291. Los convenios colectivos también pueden contener cláusulas que establezcan medidas preventivas para abordar una serie de otras formas de violencia y acoso<sup>44</sup>. El convenio colectivo para los trabajadores de las unidades móviles marítimas y las unidades de perforación y de abastecimiento en instalaciones permanentes situadas en la plataforma continental de Noruega, vigente del 1.º de junio de 2014 al 31 de mayo de 2016 (Noruega) establece que se debe impartir un curso de 40 horas de duración sobre factores tales como la ergonomía, asuntos psicosociales, intimidación y acoso sexual, destinado a los representantes de los trabajadores en los comités sobre medio ambiente de trabajo, a los delegados de seguridad y a los supervisores directos del personal.

292. En Italia, el convenio colectivo firmado en la empresa FIAT en 2015 prevé el establecimiento de una comisión de igualdad de oportunidades integrada por miembros de los sindicatos y representantes de la dirección. La comisión está encargada de prevenir todas las formas de acoso o discriminación por motivos de raza, sexo (incluido el acoso sexual) u otras características, que tengan por objeto o efecto vulnerar la dignidad de la víctima<sup>45</sup>.

293. Los acuerdos colectivos también pueden abordar los riesgos psicosociales. En Europa, esto es a menudo el resultado de la aplicación del Acuerdo marco europeo sobre el estrés relacionado con el trabajo, de 2004, que ha sido transpuesto a la legislación nacional de muchos países europeos a través de convenios colectivos celebrados a nivel nacional, sectorial y empresarial (CES y otros, 2008, págs. 18 a 23). El acuerdo marco reconoce el acoso laboral y la violencia como factores de estrés relacionado con el trabajo.

294. En la República de Corea, la prevención de las formas más graves de estrés laboral motivó la adopción en 2012 de un acuerdo entre el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Corea y el grupo Hyundai por el que se suprimió el turno de noche, al que se imputaban desórdenes graves del sueño e incluso la incidencia de la «gwarosa», término coreano que designa la muerte por exceso de trabajo<sup>46</sup>.

<sup>42</sup> Por ejemplo, el anexo añadido en 2013 al acuerdo marco regional entre Chiquita y IUF/COLSIBA (órgano coordinador de los sindicatos de los sectores bananero y agroindustrial de América Latina), que comprende una declaración conjunta sobre acoso sexual. Véase IUF: «[Bananas: New agreement on zero tolerance of sexual harassment in Chiquita operations](#)» en *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16 de agosto de 2013.

<sup>43</sup> Véase la dirección: <http://www.industrialunion.org/es/industrialunion-uita-y-unilever-establecen-compromiso-conjunto-para-impedir-acoso-sexual-en-el-lugar-de>.

<sup>44</sup> Por ejemplo, los convenios sobre el lugar de trabajo suscritos en las empresas Volkswagen y Opel abordan el acoso laboral, la discriminación y el acoso sexual, y mencionan algunas medidas preventivas específicas y las consecuencias de las conductas prohibidas (Graham, 2003, pág. 65).

<sup>45</sup> Convenio colectivo suscrito el 7 de julio de 2015 entre el grupo FCA NV/CNH Industrial NV y las centrales sindicales FIM-CISL, UILM-UIL y FISMIC.

<sup>46</sup> Véase la dirección: <http://www.industrialunion.org/es/hyundai-elimina-los-turnos-de-noche-en-corea>.



## Capítulo 6

---

### Seguimiento y ejecución

#### 6.1. Seguimiento de la violencia y el acoso

295. La recopilación de datos sobre la violencia y el acoso es importante para la elaboración de leyes y políticas bien fundamentadas. La Reunión de expertos reconoció que era necesario mejorar la comparabilidad de los datos entre los países, a fin de comprender plenamente el impacto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2016a, párrafo 4).

296. La comparabilidad de los datos puede ser problemática, ya que en la medición de la violencia y el acoso se utilizan diferentes conceptos, definiciones y métodos, y porque a menudo los datos estadísticos se recopilan con respecto a una ocupación, una industria o un grupo de víctimas específicos (OIT, 2013f, pág. 44). La subnotificación es otro problema, que obedece al temor a la estigmatización de quienes comunican sus datos, a la falta de sistemas de información y supervisión y a la banalización de la violencia y el acoso (Milczarek, 2010; van de Griend y Messias, 2014). Sin embargo, tras reconocer la existencia de estos problemas, los expertos llegaron a la conclusión de que «un volumen considerable de pruebas indica que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo persisten contra los trabajadores y otras personas, tales como los solicitantes de empleo y quienes están en período de prácticas» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 2).

297. En general, la recopilación de las estadísticas sobre la violencia y el acoso laboral se efectúa ya sea a partir de fuentes administrativas, como los registros policiales, registros de indemnización de compañías de seguros, registros de delitos, registros judiciales y registros hospitalarios, o de las encuestas de hogares o de establecimientos. La capacidad de las fuentes administrativas es demasiado limitada y no permite representar todas las formas de violencia, de manera que, por lo general, se suelen recoger datos sobre los casos de violencia física (OIT, 2013f).

298. Las encuestas sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo suelen realizarse sobre una base *ad hoc*, y son muy pocos los países que recopilan datos estadísticos de manera regular y sistemática. La Encuesta sobre el entorno de trabajo y las condiciones de vida de Noruega comprende una evaluación de los factores psicosociales en el trabajo, incluido el grado de exposición a los actos de violencia, las amenazas de violencia y el acoso <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Véase la dirección: <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03?fane=om#content>. Véanse también: Encuesta periódica de las condiciones de trabajo, Países Bajos; Encuesta del entorno de trabajo realizada por la Dirección del Entorno de Trabajo de Suecia cada dos años, y Encuesta de calidad de vida en el trabajo realizada cada tres años en Nueva Zelanda.

299. Algunos países también recopilan estadísticas sobre la violencia en el lugar de trabajo y las denuncias de acoso. Se trata, por ejemplo, del Uruguay (Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, sin fecha) Argentina <sup>2</sup>, El Salvador <sup>3</sup> y Malta <sup>4</sup>.

300. Las organizaciones de trabajadores participan cada vez más en la recopilación de datos sobre la incidencia de la violencia en el mundo del trabajo; por ejemplo, la Encuesta nacional sobre el impacto de la violencia doméstica en los trabajadores y en los lugares de trabajo de Filipinas fue realizada en 2015 por la Confederación Sindical Internacional – Organización Regional Asia Pacífico (CSI-AP).

## 6.2. Mecanismos de resolución de conflictos

301. Un mecanismo de resolución de conflictos es un procedimiento judicial o no judicial que puede ser utilizado por las personas, las organizaciones de trabajadores y/o las organizaciones de la sociedad civil que se ven afectadas negativamente por ciertas acciones u omisiones o que actúan en nombre de quienes son así afectados. Las más de las veces, dicho procedimiento se establece por ley, pero también puede establecerse voluntariamente en el lugar de trabajo. Los convenios colectivos también pueden servir para establecer procedimientos de tramitación de las quejas relativas a los casos de violencia y acoso <sup>5</sup>.

### 6.2.1. Procedimientos para la presentación en el lugar de trabajo de quejas por actos de violencia y acoso

302. Los mecanismos de resolución de los conflictos en el lugar de trabajo forman parte esencial de los SG-SST y son eficaces para abordar las formas menos extremas de violencia y acoso cuando la búsqueda de una solución en el lugar de trabajo sea más apropiada (en vez de los trámites judiciales, civiles o penales, o el arbitraje externo). Cuando tales mecanismos no sean adecuados o no resuelvan el problema, o cuando no existan, será esencial recurrir a los órganos encargados del cumplimiento de la legislación.

303. En el mundo del trabajo, hay varias vías para la presentación de quejas por los trabajadores. En algunos países, la primera etapa prevista en función de la legislación sobre SST o la legislación laboral es la presentación oficiosa de una reclamación, que de ser necesario será seguida de una queja formal interna <sup>6</sup>.

304. Con frecuencia, los mecanismos internos de resolución de conflictos requieren que la queja sea formulada por el supervisor del trabajador o, cuando el perpetrador es el supervisor, por otra persona <sup>7</sup>. En 11 de los 80 países estudiados para la preparación de este informe, los empleadores están obligados por ley a instaurar un mecanismo interno

---

<sup>2</sup> Por medio de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral de la Argentina (OAVL).

<sup>3</sup> Por medio del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

<sup>4</sup> El informe anual de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad de Malta contiene información acerca de las investigaciones sobre discriminación y las quejas presentadas (por ejemplo, sobre acoso, incluido el acoso sexual).

<sup>5</sup> Por ejemplo, el Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, adoptado por la empresa Telefónica de Móviles España en 2012; el Convenio colectivo nacional para la gente de mar croata embarcada a bordo de buques de transporte marítimo internacional (2015-2017); y el Acuerdo relativo a la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, adoptado por el Consejo de Negociación Sectorial sobre Seguridad y Salud de Sudáfrica en 2011.

<sup>6</sup> Por ejemplo, en el Paraguay, la resolución núm. 472/2012, relativa al *mobbing* o acoso laboral.

<sup>7</sup> Por ejemplo, con arreglo a la Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, RSO 1990, C. 01, de Ontario, Canadá.



oficial para tramitar las denuncias de violencia física, violencia psicológica y acoso. Existen mecanismos similares para tratar las quejas de las víctimas de acoso sexual. Por ejemplo, en 20 de los 80 países estudiados (25 por ciento) se exige que el empleador tenga un mecanismo interno de resolución de conflictos para los casos de acoso sexual.

305. La presentación de una queja puede dar lugar a una investigación formal. En seis países, este requisito se aplica a las quejas por violencia física y psicológica y acoso, y en 16 países, a las denuncias de acoso sexual. Es posible, y a veces obligatorio, recurrir a la conciliación o a la mediación cuando se presenta una queja en el lugar de trabajo; también existe la posibilidad de que las controversias sean resueltas por el empleador o por el gerente.

#### Recuadro 6.1

##### Los enfoques de justicia restaurativa en los conflictos laborales

Los enfoques de justicia restaurativa, que tienen como objetivo reconstruir las relaciones sociales dando prioridad al tratamiento del daño causado y la búsqueda de reparaciones, en vez de culpar y castigar a los agresores, son considerados particularmente efectivos para la solución de ciertos casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo (Hutchinson, 2009, págs. 148-150).

Suecia ha sido un precursor en la adopción de un enfoque restaurador y no punitivo de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que invita a los empleadores a encontrar soluciones a la victimización (término utilizado en Suecia en lugar de «intimidación»). Entre las medidas utilizadas para responder a la victimización se incluye la invitación al empleado víctima a que consulte a un psicólogo, la celebración de encuentros privados entre la víctima, el empleador y otros empleados para analizar los posibles motivos de lo sucedido y tratar de encontrar la forma de mejorar y cambiar el ambiente de trabajo, o la adopción de medidas tales como la organización de actividades de formación o el traslado de los interesados a otros puestos de trabajo en los casos en que haya «desacuerdos agudos y problemas interpersonales insuperables»<sup>1</sup>.

En Colombia, los empleadores tienen el deber de establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los casos de acoso en el lugar de trabajo<sup>2</sup>, y se pueden llevar a cabo actividades de capacitación y terapia grupal en el lugar de trabajo para mejorar la relación entre colegas.

<sup>1</sup> Orientación sobre las secciones 5 y 6 de la ordenanza de la Junta Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Suecia, de 1993, que contiene disposiciones sobre medidas contra la victimización en el trabajo.

<sup>2</sup> Ley sobre el Acoso Laboral de Colombia (núm. 1010, 23 de enero de 2006).

### 6.2.2. Órganos de resolución de conflictos y aplicación de la legislación

306. La aplicación de la legislación y las políticas sobre la violencia y el acoso actúa como elemento de disuasión para los perpetradores y ayuda a impugnar las culturas de impunidad que facilitan la violencia y el acoso. También puede aportar reparaciones por el daño y el sufrimiento provocados, proporcionar apoyo y reconocer el agravio sufrido por la víctima.

307. Los órganos de ejecución de la ley pueden ser entidades cuasijudiciales o judiciales, o entidades mandatadas para dictar órdenes provisionales y asegurar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. A menudo, las quejas pueden presentarse a través del ministerio responsable de la actividad de los servicios laborales o los inspectores del

trabajo <sup>8</sup>, las juntas de igualdad <sup>9</sup>, otros órganos de ejecución, como el defensor del pueblo (*ombudsman*) <sup>10</sup>, los órganos de derechos humanos <sup>11</sup>, los tribunales <sup>12</sup> o los órganos judiciales, como los tribunales de trabajo u otros tribunales <sup>13</sup>. Estos mecanismos forman parte de los procedimientos civiles, pero no de los procedimientos penales. En muchos países, las quejas pueden ser transmitidas a través de varios órganos, y los tribunales actúan como último recurso o para conocer los recursos de apelación contra las decisiones tomadas, por ejemplo, por los inspectores del trabajo. En algunos países, los tribunales son el primer paso para presentar una queja.

308. De los 80 países estudiados, 65 cuentan con reglamentaciones sobre el acoso sexual; de estos 65 países, 51 (el 78 por ciento) tienen mecanismos externos, no penales, para la solución de los conflictos relativos al acoso sexual relacionado con el trabajo.

309. De los 80 países estudiados, 60 regulan las formas físicas y psicológicas de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; de estos 60 países, 44 (el 73 por ciento) tienen mecanismos externos, no penales, para la solución de los conflictos relativos a las formas físicas y psicológicas de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

310. Una vez que se ha presentado una denuncia de violencia y acoso, el organismo encargado de la aplicación de la ley suele estar obligado a llevar a cabo los procedimientos de investigación u otras diligencias, dentro de plazos específicos <sup>14</sup>.

311. Es posible, y a veces obligatorio, recurrir a la conciliación, la mediación o el arbitraje cuando se presenta una denuncia a través de un organismo encargado de la aplicación de la ley, de la conciliación judicial, de la conciliación extrajudicial mediante procedimientos autónomos y a través de sistemas de administración pública. Los trabajadores sometidos a acoso sexual en el Pakistán pueden beneficiarse de un enfoque informal para resolver las quejas a través de la mediación entre las partes o del asesoramiento <sup>15</sup>. En Sudáfrica, los casos de acoso sexual pueden abordarse en el marco de un mecanismo interno de resolución de controversias o pueden remitirse a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje <sup>16</sup>. Si la conciliación fracasa, las partes pueden optar por un litigio ante los tribunales laborales.

---

<sup>8</sup> Reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo del Canadá (SOR/86-304); Ley sobre el Empleo de Uganda, de 2006.

<sup>9</sup> En Dinamarca, la Comisión de Igualdad puede conceder indemnizaciones a las víctimas de discriminación en el empleo y dejar sin efecto las medidas de despido.

<sup>10</sup> Por ejemplo, la Ley Antidiscriminatoria de Finlandia (núm. 1325/2014) habilita al *ombudsman* sobre cuestiones de lucha contra la discriminación para recibir quejas.

<sup>11</sup> Por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos de Australia.

<sup>12</sup> Por ejemplo, el Tribunal Nacional sobre No Discriminación e Igualdad de Finlandia y el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario (Canadá).

<sup>13</sup> Por ejemplo, en virtud del título VII de la Ley sobre los Derechos Cívicos de 1964, los tribunales de distrito de Estados Unidos son competentes para resolver quejas sobre discriminación sometidas en virtud de esta ley, con inclusión de las quejas por acoso sexual.

<sup>14</sup> Véanse, por ejemplo, las orientaciones para los inspectores del trabajo de Colombia formuladas en conformidad con la ley núm. 1010 de 2006, que figuran en el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, publicado por el Ministerio del Trabajo.

<sup>15</sup> Ley sobre la Protección de las Mujeres contra el Acoso en el Lugar de Trabajo (núm. IV de 2010). Véase también la ley relativa al bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, de Bélgica (4 de agosto de 1996).

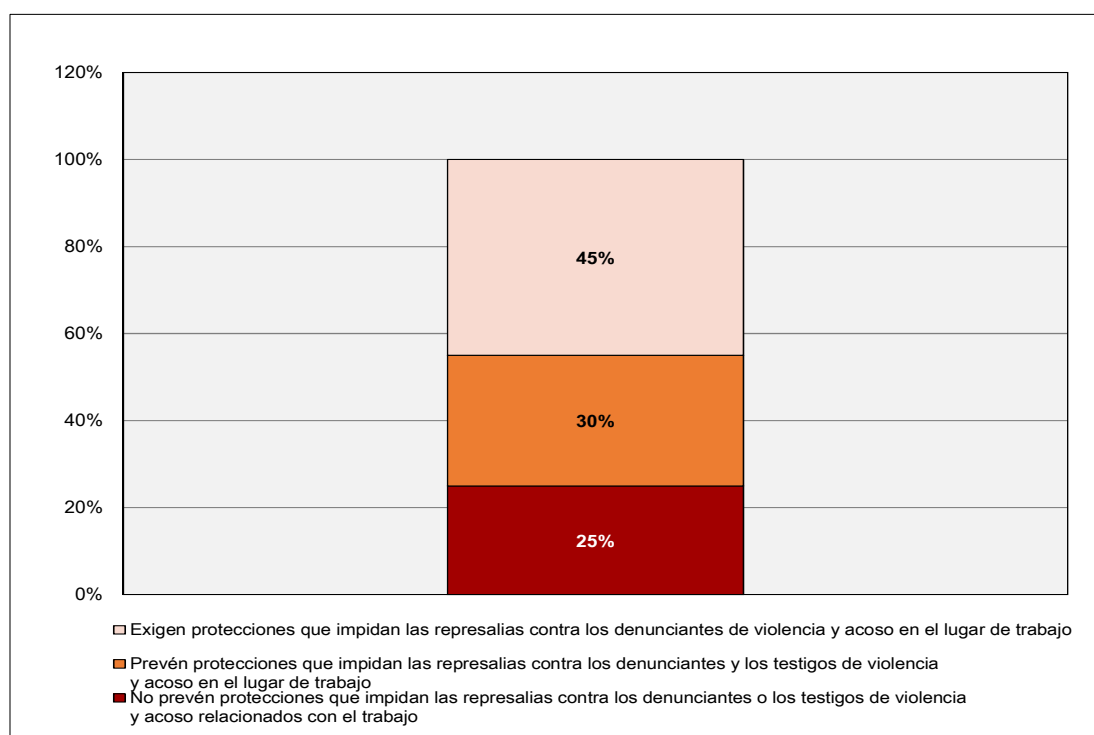
<sup>16</sup> Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica (núm. 55 de 1998), artículo 10, párrafo 2. Véase también el Código del Trabajo de Chile.

### 6.2.3. Protección de los demandantes, los testigos y los denunciantes protegidos

312. Con el fin de proteger a los trabajadores que son víctimas o testigos de actos de violencia y acoso y también para alentarlos a prestar declaración ante las autoridades, algunas leyes exigen que las quejas sean confidenciales. Nueve de los 80 países estudiados requieren expresamente que las quejas sean tratadas de forma anónima.

313. La protección del trabajador que ha denunciado conductas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, contra las represalias o medidas de retorsión por parte del empleador o de los compañeros de trabajo es un aspecto fundamental de todo reglamento de protección integral. De los 80 países estudiados, 36 han previsto la protección de los denunciantes contra las represalias, y 24 incluyen protecciones tanto para los denunciantes como para los testigos (véase el gráfico 6.1).

**Gráfico 6.1. Protecciones contra represalias** (porcentaje de la muestra total)



Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

314. Del mismo modo, varios países cuentan con una legislación de protección de los «denunciantes», que en la práctica se aplica a todas las personas (no sólo a los denunciantes y los testigos) que hacen una «divulgación protegida» de información, y las protege de eventuales medidas disciplinarias. En Sudáfrica, se entiende por divulgación protegida aquella que se hace de buena fe «en conformidad con cualquier procedimiento prescrito, o autorizado por el empleador del trabajador denunciante, para revelar la existencia de una irregularidad o infracción dada»<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Ley sobre la Divulgación Protegida de Información de Sudáfrica (núm. 26 de 2000). Véase la causa *Grieve* contra *Denel* [2003] 4 BLLR366 (LC), en la que el Tribunal del Trabajo de Sudáfrica dictaminó que un trabajador que estaba empleado como Gerente de Seguridad y Vigilancia y había remitido un informe en que denunciaba la falta presuntamente cometida por un alto directivo, estaba protegido por la citada ley. El empleado había actuado como portavoz de un grupo de trabajadores que había compilado la información relativa a la falta en cuestión.

315. En muchos países, los trabajadores tienen el derecho general de no sufrir consecuencias indebidas (como la rescisión del contrato) cuando dejan de trabajar en una situación que pone en peligro su salud<sup>18</sup>. En Alemania, por ejemplo, los empleados tienen derecho a negarse a trabajar si el empleador no toma medidas adecuadas para poner fin a los actos de acoso en el lugar de trabajo<sup>19</sup>.

### 6.3. El papel proactivo de la inspección del trabajo y de otros órganos encargados de la aplicación de la ley

316. Una de las funciones de los inspectores del trabajo es realizar inspecciones en el lugar de trabajo para evaluar el cumplimiento de las obligaciones jurídicas. En algunas jurisdicciones, las obligaciones que incumben a los inspectores del trabajo en cuanto al tratamiento de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo son explícitas. De los 80 países estudiados para este informe, por lo menos 15 confieren a los inspectores del trabajo la autoridad para interrumpir el trabajo cuando se ha producido un incidente de violencia o acoso laboral. En diez países, los inspectores del trabajo tienen el poder de dictar órdenes provisionales a los empleadores y/o los lugares de trabajo donde observan un riesgo de que se produzcan actos de violencia o acoso en relación al trabajo. En algunos países, se pide a los inspectores del trabajo que desplieguen esfuerzos de concienciación en el curso de las inspecciones relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo<sup>20</sup>.

317. En un número cada vez mayor de países, los inspectores cuentan con el apoyo de grupos de trabajo especiales, actividades de capacitación, directrices o facultades especiales en relación con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Tal es el caso en al menos 12 de los países analizados para este informe (véase el recuadro 6.2)<sup>21</sup>.

#### **Recuadro 6.2 Mandato especial para la inspección del trabajo sobre la violencia y el acoso**

- ❑ El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador ha desarrollado a nivel nacional un módulo de capacitación para inspectores del trabajo que trata de la discriminación y el acoso tanto sexual como por otros motivos en relación al empleo<sup>1</sup>. Los inspectores del trabajo realizan visitas de inspección preventiva encaminadas a identificar todos los tipos de violencia contra la mujer, incluidos el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia y los malos tratos<sup>2</sup>.
- ❑ En España, los inspectores del trabajo reciben instrucciones específicas sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Así, pueden investigar casos de acoso sexual basándose en una denuncia o actuando con arreglo a otros criterios, como, por ejemplo, el hecho de que una empresa haya sido inspeccionada previamente por actos de acoso sexual, o la existencia de convenios colectivos en los que se establece la obligación de adoptar medidas preventivas contra el acoso<sup>3</sup>. Los inspectores españoles del trabajo también llevan a cabo campañas en los sectores más vulnerables a la violencia y el acoso (como escuelas, hospitales o tiendas) (Velázquez, 2010)<sup>4</sup>.

<sup>18</sup> Tal protección figura en muchas normativas sobre SST y es exigida por el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

<sup>19</sup> Ley General sobre la Igualdad de Trato de Alemania (14 de agosto de 2006).

<sup>20</sup> En Namibia, la difusión de folletos en los que se define el acoso sexual y se describen las reparaciones para las víctimas tiene lugar en las oficinas de asuntos laborales de todo el país y en las ferias. Véase CEACR, solicitud directa a Namibia, Convenio núm. 111, en 2013.

<sup>21</sup> En Kenya, los inspectores del trabajo reciben orientaciones escritas sobre aspectos específicos de la discriminación, como el acoso sexual. Véase CEACR, solicitud directa a Kenya, Convenio núm. 111, en 2011.

- ❑ En 2007, la Autoridad Danesa para el Medio Ambiente de Trabajo elaboró 24 instrumentos de orientación sectorial destinados a ayudar a los inspectores del trabajo a evaluar en cada sector los factores de riesgo más importantes que puedan redundar en actos de violencia relacionada con el trabajo, experiencias traumáticas, agresiones durante el trabajo nocturno y el trabajo por turnos, intimidación y acoso sexual (Rasmussen y otros, 2011).
- ❑ En Finlandia, durante las visitas a los establecimientos, los inspectores del trabajo pueden interrogar al personal utilizando el cuestionario Valmeri, que incluye una sección en la que se pregunta a los trabajadores si su salud y seguridad están amenazadas por la violencia o por el riesgo de violencia en el trabajo, y si en ese momento alguien es objeto de acoso en la unidad de trabajo que está siendo inspeccionada. Las preguntas se hacen al inicio de la inspección, de modo que las respuestas puedan ser utilizadas por los inspectores para focalizar la visita; los inspectores pueden entonces dar instrucciones a los empleadores sobre la manera de corregir los abusos que se observen en el lugar de trabajo <sup>5</sup>.
- ❑ En 2012, el Ministerio de Empleo y Trabajo de la República de Corea desarrolló una aplicación para teléfonos inteligentes (iPhone y aparatos con sistema Android) denominada «aplicación para la notificación de infracciones en el lugar de trabajo», que los trabajadores pueden utilizar para denunciar los actos de acoso sexual. Gracias a esta aplicación, el demandante puede conectarse con un inspector en la oficina local de empleo y trabajo más cercana, y recibir consejos por correo electrónico.
- ❑ En el marco de la estrategia conjunta sobre seguridad y salud en el trabajo de Alemania (2013-2018), se puso en marcha un programa sobre protección y fortalecimiento de la salud en caso de carga mental excesiva como consecuencia del trabajo, que incluye actividades de formación sobre el estrés psicológico y el desgaste profesional para todos los inspectores del trabajo. El programa previó que entre 2015 y 2017 se inspeccionarían al menos 10 000 empresas con respecto a la integración de la evaluación de la carga mental resultante de las condiciones de trabajo, las jornadas laborales excesivas, el trabajo nocturno y el riesgo de traumatismos provocados por actos de violencia.

<sup>1</sup> CEACR, solicitud directa a El Salvador, Convenio núm. 111, en 2012.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social: «MTPS realiza inspecciones preventivas en lugares de trabajo en favor de mujeres trabajadoras» (San Salvador, 25 de mayo de 2016 – <http://www.mtps.gob.sv/noticias/mtps-realiza-inspecciones-preventivas-lugares-trabajo-favor-mujeres-trabajadoras/>).

<sup>3</sup> Instrucción núm. 3/2011, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, España.

<sup>4</sup> Véase el criterio técnico núm. 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección del trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo. El criterio técnico abarca tanto las situaciones de violencia interna como las de violencia externa, ya sea de carácter físico o de carácter psicológico.

<sup>5</sup> Información disponible en la página web de la Administración Finlandesa de Seguridad y Salud en el Trabajo: [http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri\\_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc](http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc).

318. Muchos países cuentan con un organismo nacional independiente encargado de supervisar y aplicar la legislación en materia de derechos humanos y de lucha contra la discriminación <sup>22</sup>. Si bien algunos de estos organismos sirven como mecanismos de resolución de controversias (véase la sección 6.2.2), muchos tienen facultades meramente consultivas, realizan investigaciones sobre abusos contra los derechos humanos y proporcionan asesoramiento <sup>23</sup> y asistencia jurídica a las víctimas en los procedimientos judiciales <sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Véase la lista de organismos europeos de igualdad en la dirección: <http://equineteurope.org/-Member-organisations->; véase la lista de organismos de derechos humanos en la región de Asia y el Pacífico en la dirección: <http://www.asiapacificforum.net/>.

<sup>23</sup> En Brasil, por ejemplo, la Oficina del Defensor Público de la Secretaría de Políticas para las Mujeres mantiene una atención telefónica gratuita de urgencia para las mujeres.

<sup>24</sup> Por ejemplo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Israel.

319. Algunos países disponen de organismos cuya atención se centra en algunos grupos o temas específicos, práctica que es especialmente común en el ámbito de la violencia relacionada con el trabajo y el acoso contra las mujeres. En Bélgica, el Instituto para la Igualdad de los Hombres y las Mujeres puede ayudar a las personas que han sufrido acoso discriminatorio, actuar como mediador entre partes en conflicto, representar a las víctimas en los tribunales, iniciar procedimientos judiciales o intervenir en los mismos, y pronunciar decisiones y recomendaciones no vinculantes <sup>25</sup>.

## 6.4. Sanciones, reparaciones y apoyo y protección de las víctimas

### 6.4.1. Sanciones

320. En los casos civiles que se tramitan en tribunales o juzgados, la sanción será a menudo una multa. Cuando la legislación penal prevé prohibiciones contra la violencia, los tribunales suelen sancionar estos actos con multa o penas de prisión, por separado o simultáneamente.

321. Una sanción penal, incluso si reviste la forma del pago de una suma de dinero comparable a una indemnización por daños y perjuicios, conlleva un estigma social público que muchas empresas y personas desean evitar. En algunos ordenamientos jurídicos, la condena penal por discriminación va acompañada de requisitos adicionales sobre la publicidad obligatoria de la sanción <sup>26</sup>.

322. Las sanciones previstas para los empleadores por violación de sus deberes de prevención y protección pueden ir desde la multa <sup>27</sup> o el retiro de licencias hasta las penas de prisión <sup>28</sup>. Por otra parte, en varios países, entre ellos Irlanda, Alemania y Reino Unido, la doctrina de la responsabilidad por hecho ajeno se traduce en que el empleador es considerado responsable de los actos de acoso <sup>29</sup> o de acoso laboral (Fischinger, 2010, pág. 166) perpetrados por sus empleados, a menos que el empleador demuestre que se habían tomado medidas razonables para evitar que tales actos se cometieran. En el Brasil, la jurisprudencia vinculante del Tribunal Supremo Federal se ha utilizado para responsabilizar civilmente a los empleadores por los actos de empleados que han acosado física o sexualmente a sus compañeros de trabajo. Esto ocurre cuando el empleador no ha adoptado las medidas de protección necesarias <sup>30</sup>.

---

<sup>25</sup> Véase la dirección: <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>. Véase también la National Commission for Women de la India.

<sup>26</sup> Por ejemplo, en el Código Penal de Francia.

<sup>27</sup> Por ejemplo: Ley sobre las Condiciones de Trabajo de los Países Bajos (1999); Ley sobre la prevención del acoso sexual de Israel (núm. 5758-1998); y Ley sobre la Protección de las Mujeres Contra el Acoso en el Lugar de Trabajo del Pakistán (núm. IV de 2010).

<sup>28</sup> Código Penal de Níger; Código Penal de Santa Lucía.

<sup>29</sup> Ley sobre Igualdad en El empleo de Irlanda (núm. 21 de 1998, en su forma enmendada en 2015); y Ley sobre la Igualdad del Reino Unido (2010).

<sup>30</sup> Tribunal Superior del Trabajo del Brasil, recurso de revisión RR – 725-28.2012.5.09.0863, fecha del fallo: 9 de marzo de 2016, Ministro Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7.ª Sala, fecha de publicación: DEJT 11 de marzo de 2016.

323. Los convenios colectivos también pueden prever la aplicación de medidas disciplinarias para sancionar los actos de violencia y de acoso relacionados con el trabajo, como el despido del culpable tras cumplir con el debido proceso <sup>31</sup>.

#### 6.4.2. Reparaciones

324. Cuando la denuncia se tramita internamente en el lugar de trabajo, el empleador puede remediar los casos de violencia y acoso exigiendo que la persona que ha perpetrado el acto participe en una actividad de formación, tratando que las partes lleguen a un acuerdo mediante la conciliación o la mediación, o aplicando otras medidas para resolver el problema. En los casos más graves, pueden adoptarse medidas disciplinarias, incluida la suspensión o la rescisión del contrato de empleo del perpetrador. En el Perú, el decreto supremo núm. 010-2003-MIMDES, por el que se reglamenta la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (ley núm. 27942, de 2003), permite que el empleador imponga medidas cautelares, incluyendo el traslado del presunto hostigador o de la víctima (si ésta lo solicita) a otros puestos, la suspensión temporal del presunto hostigador, la asistencia psicológica para la víctima y el impedimento del presunto hostigador de acercarse a la víctima <sup>32</sup>. Cuando los procedimientos de solución de conflictos en el lugar de trabajo no conducen a un resultado satisfactorio para cualquiera de las partes, se suele recurrir a procedimientos externos, como su tramitación en tribunales o juzgados.

325. Cuando la denuncia se interpone ante un organismo externo, los órganos judiciales, administrativos o cuasijudiciales pueden conceder indemnizaciones a las víctimas y obligar al perpetrador o al empleador a reparar el daño causado a la víctima.

326. Algunos tribunales civiles han concedido indemnizaciones por concepto de acoso psicológico, considerado como enfermedad profesional <sup>33</sup>. En el Japón, los tribunales permiten que la empresa en que se produce el acoso pague indemnizaciones a las familias de los trabajadores que se han suicidado tras haber sido víctimas de «acoso de la autoridad» (Hsiao, 2015). En Finlandia, las indemnizaciones se extienden a las agresiones cometidas por terceros, en los casos en que el empleador no ha adoptado medidas adecuadas para mitigar los riesgos (Eurofound, 2015, pág. 38). En la indemnización por daños concedida en los juicios civiles de casos de violencia en el lugar de trabajo se pueden incluir la compensación por gastos médicos, daño económico y daño psicológico <sup>34</sup>, así como sanciones punitivas <sup>35</sup>.

327. Dichos órganos de ejecución pueden también realizar otros laudos no monetarios, como por ejemplo exigir formación o políticas, o suspender y destituir al autor <sup>36</sup>.

328. La CEACR ha insistido regularmente en la importancia de conceder reparaciones adecuadas e imponer sanciones e incluso de disponer la reintegración en el empleo de quienes hayan sido despedidos, cuando proceda (OIT, 2012a, párrafo 886) <sup>37</sup>. La CEACR considera que «el reintegro en el cargo suele ser la reparación más adecuada en el contexto

<sup>31</sup> Convenio colectivo entre la Asociación de Empleadores Signatory Members of Uganda Flower Exporters y el Sindicato Uganda Horticultural and Allied Workers (UHAWU) de 2010.

<sup>32</sup> Véase también la Ley sobre el Empleo de Swazilandia (1980).

<sup>33</sup> Véase, por ejemplo, la decisión adoptada el 15 de noviembre de 2006 por el Tribunal de Casación de Francia, Sala de lo Social, con respecto al recurso de casación núm. 05-41489.

<sup>34</sup> Véase, por ejemplo, la ley alemana sobre la puesta en práctica de las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

<sup>35</sup> Véase, por ejemplo, el título VII de la Ley sobre los Derechos Cívicos de los Estados Unidos, de 1964.

<sup>36</sup> Por ejemplo, el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario (Canadá).

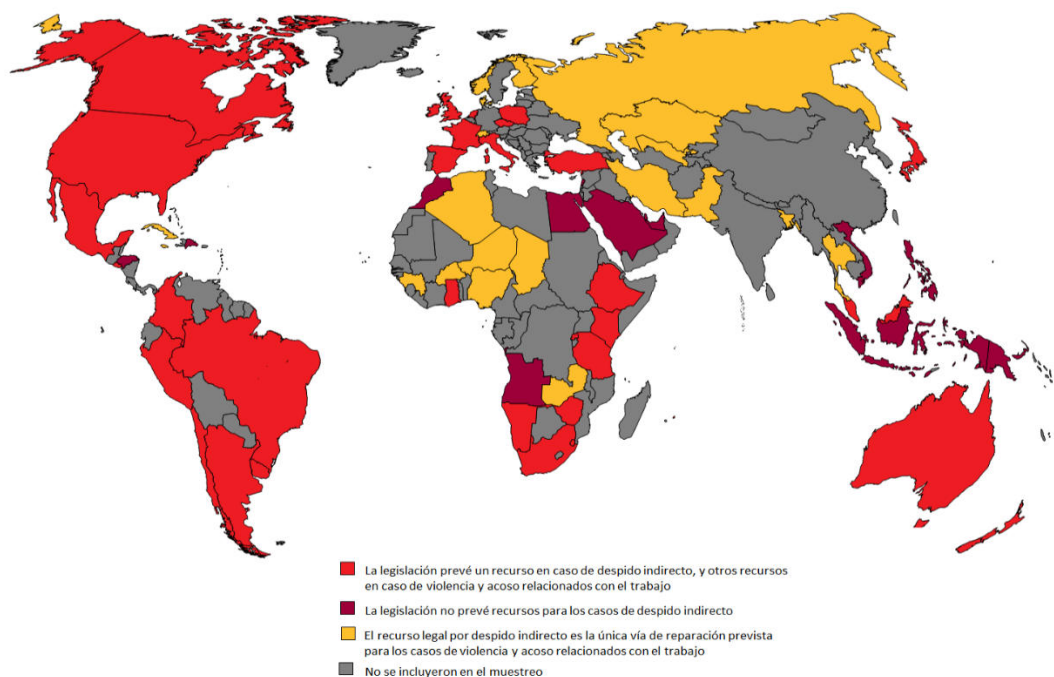
<sup>37</sup> Véase también OIT: 1996, párrafo 233; 1988, párrafos 226-230.

de la protección contra la victimización, en el caso de despidos ocasionados por la presentación de una queja» (OIT, 2012a, párrafo 886) <sup>38</sup>.

329. El despido indirecto (también denominado autodespido, o dimisión o renuncia forzada), el acoso de un trabajador o el cambio sustancial del trabajo de una persona o de sus condiciones laborales que conducen a su dimisión, pueden dar lugar a una reclamación que se resuelva con una indemnización o con la reintegración del trabajador por despido improcedente. En al menos 47 de los 80 países estudiados (o 59 por ciento), el despido indirecto otorga un derecho a indemnización por despido improcedente, ya sea en la legislación o en la jurisprudencia <sup>39</sup>.

330. Sin embargo, en 13 de los 47 países (28 por ciento) que regulan el despido indirecto, el derecho a una indemnización por despido improcedente es la única reparación para los casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo. La CEACR considera que «aquellas legislaciones que sólo ofrecen a las víctimas de acoso sexual la posibilidad de dar por terminada la relación de empleo como forma de reparación, no brindan una protección suficiente ya que, en los hechos, sancionan a las víctimas y podrían disuadirlas de buscar una reparación» (OIT, 2012a, párrafo 792) <sup>40</sup>.

**Gráfico 6.2. Países en que se protege a los trabajadores contra el despido indirecto**



Nota: La muestra para este gráfico está compuesta por 68 países: 20 países de África, 15 de las Américas, cuatro de los Estados árabes, 12 de Asia y el Pacífico, y 17 de Europa y Asia Central. Los países que tienen una única vía de reparación en caso de despido indirecto se refieren a la violencia general y el acoso. Varios de estos países tienen recursos específicos para el acoso sexual.

Fuente: Estudio de la OIT sobre la legislación y la práctica de 80 países para afrontar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

<sup>38</sup> Véanse: OIT, 1988, párrafo 226; CEACR, observación sobre Luxemburgo, Convenio núm. 111, en 2008.

<sup>39</sup> Por ejemplo, véase, en Kenya, la causa (núm. 64 de 2012) *Anthony Mkala Chitavi* contra *Malindi Water & Sewerage Company Ltd Kenya* (inicialmente Nairobi causa núm. 754(N), de 2009).

<sup>40</sup> Véanse CEACR: solicitud directa a Gambia, en 2012; solicitud directa a Honduras, en 2012, y observación sobre México, en 2009.



331. La indemnización de los trabajadores es una forma de seguro que a menudo cubre a todos los empleados y puede proporcionar mecanismos de reemplazo del salario y prestaciones sanitarias para quienes sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. En sólo ocho<sup>41</sup> de los 80 países incluidos en el estudio (10 por ciento), se indemniza a los trabajadores lesionados o enfermos como consecuencia de actos de violencia o acoso relacionados con el trabajo, ya sea porque la ley lo prevé explícitamente o porque los tribunales lo han interpretado de esta manera<sup>42</sup>.

332. La indemnización de los trabajadores también puede extenderse a los trabajadores lesionados o enfermos como consecuencia de actos de violencia y acoso, en otros 35 países (el 44 por ciento de todos los países incluidos en la muestra), pese a que las fuentes en que se definen las lesiones o enfermedades indemnizables son imprecisas o no existen. De los 80 países incluidos en la muestra, 33 (41 por ciento) no indemnizan las lesiones o enfermedades profesionales derivadas de la violencia y el acoso.

### 6.4.3. Carga de la prueba y apoyo y protección para las víctimas

333. Incluso cuando existe una legislación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, su aplicación quizás no sea eficaz. La carga de la prueba puede ser un obstáculo significativo (Gamonal y Ugarte, 2012, págs. 25 y 26). La CEACR considera que trasladar la carga de la prueba al empleador «es un medio útil de corregir una situación y evitar la desigualdad a que puede conducir» (OIT, 2012a, párrafo 885). En los últimos años, varios países han modificado su legislación para prever la transferencia de la carga de la prueba al empleador en los casos de discriminación y acoso<sup>43</sup>.

334. Para proteger a las víctimas de la violencia doméstica y de otras formas de violencia de género, el Estado puede exigir a los empleadores que acepten las solicitudes de modificación de las modalidades de trabajo<sup>44</sup>. Este es el caso de España, donde las trabajadoras víctimas de la violencia de género tienen derecho a una reducción y reorganización del tiempo de trabajo y a la utilización de tiempo flexible y otras formas de organización de su tiempo de trabajo<sup>45</sup>. El Estado también puede utilizar con carácter de indemnización las prestaciones de que disponen los trabajadores en general, como las vacaciones pagadas que en Italia, por ejemplo, se pueden conceder a las víctimas de violencia de género<sup>46</sup>. En los Estados Unidos, en virtud de las leyes de algunos estados, como California<sup>47</sup>, Massachusetts<sup>48</sup>, Oregón<sup>49</sup> y Washington<sup>50</sup>, y del Distrito de

<sup>41</sup> Australia, Bélgica, Canadá, España, Finlandia, Nueva Zelandia, Países Bajos y Reino Unido.

<sup>42</sup> Por ejemplo, el sistema de indemnización de los trabajadores de Australia <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>; los tribunales de España (Velázquez, 2010) y Canadá (Lippel y Sikka, 2010) han interpretado en este sentido la legislación relativa a la indemnización de los trabajadores.

<sup>43</sup> Por ejemplo, la Ley sobre el Empleo (Igualdad de Oportunidades) de Israel (ley núm. 5748-1988), la Directiva de la Unión Europea 2006/54/CE, el Código del Trabajo de Comoras y la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica (núm. 55 de 1998).

<sup>44</sup> Ley sobre Equidad en el Trabajo de Australia, de 2009.

<sup>45</sup> Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España.

<sup>46</sup> Italia, decreto legislativo núm. 80 de 15 de junio de 2015.

<sup>47</sup> Código del Trabajo de California.

<sup>48</sup> Artículo 52E de la legislación general de Massachusetts.

<sup>49</sup> Ley sobre la Licencia Familiar de Oregón.

<sup>50</sup> Capítulo 49.76 del Código Revisado de Washington.

Columbia <sup>51</sup>, se concede licencia, pagada o no pagada, a las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso. También tienen derecho a una licencia remunerada las víctimas de violencia de pareja en Filipinas <sup>52</sup> y en la provincia canadiense de Manitoba <sup>53</sup>. En la India también se concede licencia a las mujeres que sufren acoso sexual en el trabajo <sup>54</sup>.

335. Los tribunales especializados se están convirtiendo en una vía importante para asegurar que los casos de violencia doméstica y de género se traten con carácter prioritario <sup>55</sup>. Según el *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer*, de las Naciones Unidas, estos tribunales «han resultado efectivos en muchos casos por haber brindado mayores posibilidades al personal de los tribunales y de la justicia para especializarse y ser más receptivo a las cuestiones de género en relación con la violencia contra la mujer, y que suelen contar con procedimientos para acelerar las denuncias de violencia contra la mujer» (Naciones Unidas, 2010, pág. 20).

336. En Zambia, a comienzos de 2016, se puso en marcha el primer tribunal «de vía rápida» para tratar los casos de violencia de género en la región del África Meridional <sup>56</sup>. También existen tribunales de vía rápida que se ocupan de la violencia de género en Australia (Phillips y Vandebroek, 2014, pág. 15) y España, donde la ley exige que se imparta formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género, centrada en la vulnerabilidad de las víctimas, a jueces y magistrados, fiscales, secretarios judiciales, fuerzas y cuerpos de seguridad y médicos forenses <sup>57</sup>. En la República Dominicana, la resolución núm. 1472 de 2005 de la Corte Suprema establece tribunales especializados para conocer casos de violencia doméstica.

337. Algunos países también han abierto «ventanillas únicas» para las víctimas que necesitan asesoramiento, refugio, asesoramiento jurídico y cualquier otro apoyo <sup>58</sup>. En otros países, las leyes sobre violencia de género que incluyen la violencia doméstica prescriben medidas específicas que la policía y el Poder Judicial deben tomar siguiendo un calendario determinado, a fin de garantizar que esos crímenes se investiguen de manera coherente y eficaz.

#### 6.4.4. El papel de los interlocutores sociales

338. Los interlocutores sociales también desempeñan un papel esencial en la negociación, puesta en práctica y seguimiento de los convenios colectivos que aplican los requisitos

---

<sup>51</sup> Código del Distrito de Columbia, de 2012.

<sup>52</sup> Ley de la República núm. 9262 de 2004 (Filipinas), conocida como «Ley sobre la Violencia contra las Mujeres y los Niños».

<sup>53</sup> Ley de Enmienda del Código de Normas de Empleo de Manitoba (licencia para las víctimas de violencia doméstica, licencia en caso de lesiones o enfermedades graves y extensión de la licencia por motivos familiares).

<sup>54</sup> Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparaciones) de la India, de 2013.

<sup>55</sup> Véase por ejemplo, la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, de Argentina (ley núm. 26485, de 2009).

<sup>56</sup> Véase la dirección: [http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS\\_449854/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang--en/index.htm).

<sup>57</sup> Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, de España (núm. 1/2004 de 28 de diciembre).

<sup>58</sup> Se trata, por ejemplo, del Gobierno de Bangladesh, Ministerio de Asuntos de la Mujer y el Niño, Política nacional de desarrollo de la mujer, de marzo de 2011; y del Ministerio de Género y Promoción de la Familia de Rwanda, ampliación del Programa Nacional Conjunto Isange One Stop Center.

legislativos, o que rebasan estos requisitos. En 2011, nueve de los bancos más importantes del Brasil firmaron un convenio colectivo que los obliga a combatir todo acto de acoso, realizar evaluaciones periódicas del programa, incluso recopilando estadísticas de prevalencia, y crear indicadores para evaluar su funcionamiento. Además, el convenio exige a los bancos que establezcan un mecanismo interno que incluya procedimientos de denuncia, investigación y sanción <sup>59</sup>.

339. Algunos convenios colectivos establecen órganos encargados de abordar la violencia. En la Argentina, el convenio colectivo de trabajo general para la administración pública nacional creó una comisión de igualdad de oportunidades y de trato, que tiene entre sus objetivos el diseño y la promoción de políticas y acciones para erradicar la violencia laboral.

340. Las medidas de apoyo a las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo también pueden introducirse en los convenios colectivos. El convenio colectivo celebrado entre el Gobierno de los Territorios del Noroeste (Canadá) y el Sindicato de Trabajadores del Norte (vigente en el período 2012-2016) dispone que el empleador preste de inmediato el apoyo psicológico y el asesoramiento y orientación post-traumático que necesiten los empleados que hayan sufrido como consecuencia de actos de violencia en el lugar de trabajo <sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Contraf-CUT y FEBRABAN, Protocolo para la prevención de conflictos en el entorno de trabajo (2011), del Brasil.

<sup>60</sup> Véase la dirección: <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement/article-55-violence-workplace>.

## Capítulo 7

---

### Políticas, directrices, formación y sensibilización

#### 7.1. Políticas y programas nacionales

341. Como muchos otros países, al menos 61 de los 80 países estudiados (76 por ciento) tienen políticas nacionales relacionadas con la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, son pocos los países que enfocan el tema de manera holística, ya que a menudo se ocupan sólo de unas pocas formas de violencia, como el acoso sexual.

342. La violencia y el acoso relacionados con el trabajo suelen quedar comprendidos en las políticas nacionales más amplias que tratan de la violencia de género o la violencia contra la mujer. De los 51 países que tienen una política nacional sobre la violencia de género, 40 incluyen la violencia y el acoso laborales en el ámbito de esa política.

343. Del mismo modo, la violencia y el acoso relacionados con el trabajo forman parte frecuentemente de las políticas más amplias sobre seguridad en el lugar de trabajo. De los 26 países que cuentan con una política nacional sobre seguridad en el trabajo, 17 incluyen específicamente en ese contexto la violencia y el acoso y/o los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

344. Por último, la violencia relacionada con el trabajo puede incluirse en el ámbito más amplio de las políticas sobre igualdad y no discriminación. Así, por lo menos 14 países incluyen la violencia y el acoso relacionados con el trabajo en el ámbito de las políticas antidiscriminatorias <sup>1</sup>.

**Recuadro 7.1**  
**Ejemplos de políticas y acciones sobre violencia y acoso para el mundo del trabajo**

- ❑ En varios países latinoamericanos, los gobiernos han emprendido programas de certificación de las empresas que han adoptado medidas específicas para poner fin a la violencia sexual y el acoso sexual y otras formas de violencia y acoso. Entre estos sistemas de certificación figuran el Sello IGUALA en Chile, el Sello de Equidad Laboral Equipares en Colombia, el Sello Igualando RD en la República Dominicana y el Sello de Calidad con Equidad de Género en el Uruguay.
- ❑ En el Brasil, la Política Nacional de Seguridad y Salud del Trabajador considera que el acoso psicológico es una de las causas de muerte y enfermedad entre los trabajadores, y hace hincapié en la magnitud de los problemas de salud causados por la agresión y la violencia en el lugar de trabajo <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Véanse, por ejemplo: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Etiopía, Plan nacional de acción para la inclusión de las personas con discapacidad 2010-2020, y el Plan de aplicación de la política relativa a las personas LGBT y a la igualdad de género, de los Países Bajos (2011-2015).

- ❑ En Nigeria, la *Política nacional (revisada) sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo, directrices de aplicación y plan de acción* (2014) preconiza el establecimiento de programas de prevención de la violencia de género en el lugar de trabajo y de programas de educación orientados a cuestionar las normas estereotipadas de comportamiento masculino que pueden dar lugar a prácticas sexuales no protegidas y/o no consentidas <sup>2</sup>.
- ❑ El Plan de Acción 2009-2012 del Gobierno de Noruega, titulado «Mejorar la calidad de vida de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans», llevó a cabo investigaciones sobre los mecanismos que generan la exclusión social y la intimidación de las personas LGBT y su relación con el entorno psicosocial en el lugar de trabajo, en la perspectiva de proponer estrategias para la creación de un mundo de trabajo más inclusivo.
- ❑ En 2015, el Gobierno del Japón aprobó una Carta sobre medidas para prevenir la muerte por exceso de trabajo, en la que se pide la movilización de los gobiernos locales, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones privadas y los ciudadanos con el fin de prevenir la muerte por exceso de trabajo. La Carta también hace hincapié en la necesidad de evitar, frenar y remediar el acoso laboral.
- ❑ En la Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha creado la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral que tiene, entre otras, la función de sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia y el acoso laborales <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Ministerio de Trabajo y Empleo, Ministerio de Seguridad Social y Ministerio de Salud del Brasil, Política Nacional de Seguridad y Salud del Trabajador, establecida por orden ministerial núm. 153/2004, párrafo 27 (noviembre de 2004).

<sup>2</sup> Véase también la Política Nacional sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo de la India.

<sup>3</sup> Resolución general núm. 5/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina (5 de enero de 2007).

## 7.2. Directrices y repertorios de recomendaciones prácticas, nacionales y sectoriales

345. La cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha sido abordada por los organismos de SST mediante estudios, campañas, directrices y actividades de capacitación.

346. Algunas instituciones nacionales de SST, entre ellas las de Australia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Singapur, han promulgado directrices sobre el acoso o la intimidación en el trabajo (Safe Work Australia, 2016; Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo (CCOHS), 2016; Ministerio de Mano de Obra de Singapur, 2015; Dirección de Salud y Seguridad del Reino Unido (HSE), 2006; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estados Unidos, 2012; Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2009 y 2011).

347. Otras instituciones de SST se han centrado en los problemas de ocupaciones o lugares de trabajo específicos, como la violencia laboral en las pequeñas empresas (HSE, 2002) y la formulación de orientaciones sobre la prevención de la violencia en el sector del comercio minorista (HSE, 1995), en el Reino Unido.

348. En algunas jurisdicciones, las directrices emitidas por las agencias de SST también pueden tener importancia en el plano jurídico. Así ocurre en Irlanda, donde los códigos de orientaciones prácticas promulgados por la Dirección de Seguridad y Salud, como el código de prácticas de lucha contra el acoso, y particularmente el acoso sexual en el trabajo, y el código de prácticas para empleadores y trabajadores sobre la prevención y la eliminación de la intimidación en el trabajo pueden ser admitidos como prueba en los

procesos penales que se entablen con arreglo a la Ley sobre Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, de 2005.

349. Las instituciones gubernamentales (además de las que se ocupan de la SST) proporcionan frecuentemente orientaciones sobre la violencia y el acoso de que son objeto los trabajadores en general <sup>2</sup> o algunos grupos específicos (en la forma de discriminación), como, por ejemplo, las personas con discapacidad en Sudáfrica <sup>3</sup>, y también sobre la violencia y el acoso en perjuicio de quienes trabajan en determinadas ocupaciones, como las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el Brasil y el personal de los servicios sociales y de salud en los Estados Unidos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Brasil, 2015; Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 2010). Son particularmente comunes los códigos o repertorios de buenas prácticas o las directrices que abordan el acoso sexual relacionado con el trabajo <sup>4</sup>.

350. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores también han elaborado instrumentos de orientación de nivel nacional. El Sindicato Canadiense de Empleados Públicos produjo un kit de prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que incluye información sobre la legislación pertinente, directrices sobre prevención y una lista de verificación de inspección. Por su parte, UNISON, el sindicato de los servicios públicos del Reino Unido, publicó una guía sobre la intimidación, destinada a los representantes en materia de seguridad, y otra guía sobre el apoyo y la representación de los derechos de los trabajadores trans con arreglo a la legislación antidiscriminatoria (UNISON, 2015, pág. 7). El TUC del Reino Unido publicó recientemente una guía destinada a sus representantes sindicales, en la que se dan orientaciones para combatir la violencia, el acoso y el abuso por motivo de raza en el lugar de trabajo (TUC, 2016a, pág. 6).

351. En los Estados Unidos, el Programa de Alimentación Justa (PAJ), impulsado por la Coalición de Trabajadores de Immokalee, elaboró un código de conducta basado en los derechos humanos que prohíbe la violencia, considerada como una forma de discriminación; los productores participantes en el PAJ han aceptado dar cumplimiento a las disposiciones de dicho código <sup>5</sup>. En 2011, la Federación de Empleadores de Zambia publicó un código de conducta para el sector del trabajo doméstico en dicho país, en el que se aconseja a los empleadores que no sometan a las trabajadoras o trabajadores domésticos a «ningún abuso de índole física, psicológica, sexual o verbal en el entorno de trabajo», ni permitan que estas personas sean sometidas a tales conductas.

<sup>2</sup> Por ejemplo, la *Guía sobre derechos humanos y actividad empresarial* elaborada por la Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica, junto con el Instituto Danés de Derechos Humanos, aborda la cuestión del acoso y explica los medios de que disponen las víctimas para tener acceso a medios de defensa, interponer quejas y obtener reparación.

<sup>3</sup> Código de buenas prácticas en el empleo de personas con discapacidad, de Sudáfrica.

<sup>4</sup> *Código de buenas prácticas para afrontar el acoso sexual en el lugar de trabajo*, de Botswana (2002); Instituto Nacional de las Mujeres del Uruguay: *Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo* (2009); Ministerio de Recursos Humanos de Malasia: *Código de prácticas sobre la prevención y la erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo* (2000).

<sup>5</sup> Véase la dirección: <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>.

### 7.3. Políticas en materia de formación, sensibilización y lugar de trabajo

#### 7.3.1. Iniciativas de organismos e institutos gubernamentales

352. Una vez que se ha establecido el marco legal, los gobiernos pueden tomar varias medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso (Naciones Unidas, 2010). Con respecto a la violencia contra la mujer, entre las medidas específicas se incluyen las actividades de sensibilización sobre los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Un ejemplo de ello es la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de España (núm. 1/2004, de 28 de diciembre de 2004), que prevé la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (2004) dirigido tanto a hombres como a mujeres, que promueva los valores basados en los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres<sup>6</sup>. En Finlandia, en el marco del proyecto «La igualdad es prioritaria», coordinado por el Ministerio del Interior, más de 600 comunidades de trabajo se han unido a la campaña «Zona libre de discriminación», que tiene por objeto combatir todas las formas de discriminación, intimidación y acoso. En consonancia con el proyecto, las comunidades de trabajo cumplimentan un formulario de declaración en línea y reciben a cambio un cartel con la inscripción «zona libre de discriminación», que se fija en los locales de trabajo<sup>7</sup>.

353. Los programas de estudio del sistema educativo pueden utilizarse para modificar las pautas sociales y culturales en que se sustentan los comportamientos discriminatorios, así como los estereotipos de género denigrantes. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de México (2007), dispone que hay que desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres.

354. La sensibilización de los medios de comunicación en relación con la violencia y el acoso también es importante. En el Uruguay, la guía titulada *Violencia basada en género y generaciones. Orientaciones para la cobertura periodística* (2015), parte del proyecto nacional «Uruguay unido para poner fin a la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes», presta asesoramiento a los periodistas sobre la forma de abordar la violencia de género y sus manifestaciones, como la violencia sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo (Naciones Unidas, 2010, pág. 28).

355. La formación en el lugar de trabajo y la sensibilización sobre las masculinidades, por ejemplo<sup>8</sup>, también pueden desempeñar un papel poderoso en la impugnación de los estereotipos y en la transformación de la cultura dentro y fuera del mundo del trabajo (Holmes y Flood, 2013). En los Estados Unidos, la iniciativa conjunta del sector privado y la sociedad civil denominada «Men and Women as Allies» (*Los hombres y las mujeres como aliados*) propone un modelo de cambio de los comportamientos en el lugar de trabajo

---

<sup>6</sup> Véase también la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, de Guatemala (2008).

<sup>7</sup> Véase la dirección: [http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome\\_to\\_equality\\_fi/campaigns/discrimination-free-zone/](http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/).

<sup>8</sup> En el contexto de la igualdad de género, la masculinidad, o las masculinidades, se entiende como una construcción social, cultural y temporal, más que biológica. El término está relacionado con las nociones y las percepciones ideales que se tienen acerca de la forma en que los hombres deberían comportarse, o se espera que se comporten, en un entorno determinado.



que «aborda el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo y sus vínculos con la violencia entre varones y el acoso laboral» (Wagner, Yates y Walcott, 2012, pág. 107) <sup>9</sup>.

356. En la República de Corea, el Instituto para la Promoción de la Igualdad de Género y la Educación, creado por ley en 2003, ofrece servicios de prevención y asesoramiento sobre el acoso sexual y capacitación para funcionarios públicos.

357. Algunos organismos de SST también ofrecen capacitación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo ha desarrollado una plataforma de e-aprendizaje que ofrece cursos sobre temas como la intimidación en el lugar de trabajo, la forma de tratar a los clientes difíciles u hostiles, y la violencia doméstica en el lugar de trabajo <sup>10</sup>, y ha difundido una serie de podcasts sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo <sup>11</sup>. Del mismo modo, el Instituto nacional de investigación y de seguridad para la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, de Francia (INRS) dispone de un canal de YouTube que contiene vídeos cortos informativos sobre diversos aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, así como una lista de reproducción sobre riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral y la violencia de terceros <sup>12</sup>.

### 7.3.2. Iniciativas de los empleadores: políticas para el lugar de trabajo

358. Los empleadores están respondiendo a la violencia y el acoso de diversas maneras. Una medida importante para el lugar de trabajo es la elaboración de una política de tolerancia cero que rija para los trabajadores y para los clientes (Safe Work Australia, 2016). Otro ejemplo es la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo aplicable en toda la cadena de suministro de la empresa IKEA, con arreglo al código de conducta «IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products (IWAY)». La norma IWAY rige para toda entidad vendedora de bienes o proveedora de servicios que suministre materiales o servicios al Grupo IKEA y abarca a todos los trabajadores contratados por la propia IKEA, a los trabajadores temporales empleados en sus establecimientos, a los trabajadores a destajo tiempo parcial y los trabajadores a contrata, incluidos los trabajadores migrantes, los pasantes y el personal en período de prueba. Con arreglo a la sección 14 de la norma IWAY, los proveedores deben poner en práctica políticas y procedimientos sobre las medidas preventivas y correctivas previstas contra las diversas formas de violencia, y deben abstenerse de toda forma de violencia en el lugar de trabajo y en el espacio doméstico.

<sup>9</sup> Este modelo fue aplicado por primera vez por el Comité sobre trabajo y familia, del Sindicato Trabajadores de la Comunicación de Estados Unidos (CWA) District 1, IBEW 2213, comité que es promovido conjuntamente por los trabajadores y la dirección de Verizon, CONNECT y Cornell University.

<sup>10</sup> Véase la dirección: [http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt\\_wb-auto-4](http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-4); véase también Estados Unidos: Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) curso en línea para enfermeras sobre la prevención de la violencia en el lugar de trabajo: [http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training\\_nurses.html](http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html).

<sup>11</sup> Véase la dirección: [http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt\\_wb-auto-7](http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-7).

<sup>12</sup> Véase la dirección: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>.



**Recuadro 7.2**  
**Prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo en Jordania**

En 2013, el programa *Better Work*, iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), promovió la aplicación de políticas de erradicación del acoso y organizó actividades de capacitación para directivos, mandos medios y trabajadores de las fábricas de prendas de vestir de Jordania. Se logró así un aumento de más del 40 por ciento del grado de comprensión por los trabajadores de las repercusiones del acoso sexual. Al mismo tiempo, aumentó en más del 40 por ciento la capacidad de los supervisores y directivos para combatir el acoso sexual. Así, la participación en el programa *Better Work* y sus actividades de prevención ha redundado en una disminución de 18 puntos porcentuales de las inquietudes de los trabajadores en cuanto al acoso sexual.

Fuente: Brown y otros (2016); OIT (2014e).

**7.3.3. Iniciativas de organizaciones de trabajadores: campañas de sensibilización y programas de capacitación**

359. Varios sindicatos nacionales han puesto en marcha campañas y programas para combatir la violencia y el acoso en el trabajo.

360. La organización sindical británica Union of Shop, Distributive and Allied Workers (Sindicato de Trabajadores del Comercio Minorista, la Distribución y Afines) ha puesto en marcha la campaña *Freedom from Fear* («Trabajar sin miedo») que tiene por objeto proteger a los empleados de establecimientos comerciales frente a la violencia, las amenazas y los abusos, y que incluye entre sus actividades una semana anual titulada *Respect for Shopworkers Week*. El tema de la Semana del Respeto a los Trabajadores de 2016 fue «¡Por favor, tómelo con calma!», a través del cual se invitó al público a recordar que el estrés en las compras de Navidad no justificaba los comportamientos agresivos contra los trabajadores del comercio minorista<sup>13</sup>.

361. En el Canadá, la iniciativa *Women's Advocate Programme* (Programa de defensores de la mujer) emprendida por Unifor (la organización sindical más grande del sector privado canadiense) es representativa del tipo de iniciativas conjuntas en que los sindicatos y la dirección de las empresas se esfuerzan por crear un entorno de trabajo seguro y saludable. Un defensor de la mujer es un representante que ha recibido la formación necesaria para actuar en el mundo laboral prestando apoyo a las mujeres que han sido víctimas de acoso, violencia o abusos en su lugar de trabajo o en el hogar, y ayudándoles a obtener los servicios laborales o comunitarios que requiera, respaldándolas en todo ese proceso. Gracias a su acción, las mujeres que reciben la asistencia y apoyo de un defensor de la mujer tienen hoy más probabilidades de permanecer en su empleo que otras trabajadoras (Unifor, 2013).

362. Varios sindicatos han estado en la primera línea de la lucha contra las repercusiones de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. El Sindicato Nacional de Trabajadores Ferroviarios, Marítimos y del Transporte del Reino Unido ha elaborado una política modelo en materia de violencia doméstica que protege a las personas contra las represalias por absentismo provocado por la violencia doméstica, prevé la concesión de licencias especiales para las víctimas de tal violencia y aboga por la adopción de todas las medidas razonables para poner fin a la amenaza de la violencia doméstica que puede extenderse al lugar de trabajo, entre las cuales figuran la prohibición del acceso a los lugares de trabajo

<sup>13</sup> Véase la dirección: <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>.

para las personas no autorizadas o la utilización de seudónimos en las placas de los locales donde trabajen los empleados que temen ser identificados por agresores potenciales <sup>14</sup>.

363. La alianza sindical FIU-Equality, entre el Sindicato de Metalúrgicos (Dansk Metal), la Federación Nacional de Sindicatos del Sector de Servicios (Serviceforbundet) y la Federación Sindical Unitaria (3F), propone un programa conjunto de formación en materia de igualdad centrado en la capacitación de los delegados sindicales y de trabajadores de base. Esta capacitación tiene por objeto identificar a los compañeros de trabajo que son víctimas de violencia doméstica, determinar los medios para apoyar a estos compañeros de trabajo y erradicar los tabúes con respecto a la violencia doméstica, facilitando a las víctimas la obtención de ayuda en el lugar de trabajo y ayudando a los representantes sindicales y los compañeros de trabajo a aprender a prestar esa ayuda (FIU, sin fecha, págs. 19 y 20).

---

<sup>14</sup> Véase la dirección: <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>.

## Capítulo 8

---

### **Avanzar hacia una norma internacional o normas internacionales sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**

364. Como se detalla en el presente informe, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen efectos devastadores en las personas, las empresas, las economías y las sociedades.

365. Los países han tratado de rectificar la situación a través de diversos medios, como, por ejemplo, la adopción de normativas penales, laborales, antidiscriminatorias y sobre seguridad y salud en el trabajo, apoyándose en políticas, actividades de capacitación y otras iniciativas. Sin embargo, sólo unos pocos de los 80 países examinados para la preparación de este informe han adoptado un enfoque integrado de la acción contra la violencia y el acoso, mientras que el resto ha aplicado medidas de protección y prevención poco sistemáticas, caso de haber adoptado alguna, por lo que la protección de muchos trabajadores ha presentado grandes lagunas.

366. La Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, de 2016, puso de relieve la importancia de un enfoque inclusivo e integral. Un enfoque de esta índole permitiría asegurar que la protección práctica contra la violencia y el acoso laborales llegue a todos los trabajadores, con inclusión de quienes prestan servicio en hogares privados, en la economía informal y en las pequeñas y medianas empresas.

367. En la actualidad, no existe una norma jurídica internacional que trate de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y establezca una definición y un ámbito para la acción. La Reunión de expertos consideró que era urgente impulsar la adopción de un instrumento o instrumentos internacionales sobre este tema, los cuales podrían proporcionar un enfoque claro, amplio e integral para prevenir y erradicar la violencia y el acoso.

368. La adopción de tal instrumento, o instrumentos, sería oportuna y pertinente, habida cuenta del creciente ímpetu por superar la violencia y el acoso en los ámbitos privado y público, incluso en el contexto del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la vida sana y el bienestar, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, y la reducción de las desigualdades (objetivos 3, 5, 8 y 10).

369. En esta sección se resumen las principales lagunas en las normas de derecho nacional e internacional que tratan de la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, y se esboza una posible vía hacia la adopción de una nueva norma o nuevas normas internacionales sobre este tema, mediante la aplicación de un enfoque inclusivo o de un enfoque global e integrado.

## 8.1. Análisis de las insuficiencias en la reglamentación en materia de violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

370. *Lagunas en cuanto a la inclusión de la lucha contra la violencia y el acoso en instrumentos internacionales.* La OIT ha reconocido desde sus inicios que el trabajo decente es incompatible con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Uno de los primeros convenios de la OIT, el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), que se ha archivado y es actualmente objeto de una propuesta de derogación<sup>1</sup>, fue adoptado en el primer año de existencia de la OIT, en 1919, con el propósito de proteger a las mujeres frente a la violencia. Tal como recordara la Vicepresidenta trabajadora a la Reunión de expertos, el Convenio núm. 4 tenía por finalidad:

... proteger [a las mujeres] no sólo contra las largas jornadas laborales, sino también contra los peligros del acoso sexual y la violencia que surgían en el lugar de trabajo y en el trayecto desde o hacia el mismo. Cien años después, se había llegado al entendimiento de que lo que debía prohibirse en el lugar de trabajo era la violencia (y no las mujeres), y los gobiernos y los interlocutores sociales tenían un importante papel que desempeñar en la consecución de este objetivo (OIT, 2016c, párrafo 28).

371. Desde entonces, la OIT ha adoptado numerosas normas que se refieren a formas específicas de violencia y acoso (véase en la sección 3.1 una reseña general); sin embargo, ninguna de estas normas aborda la erradicación de la violencia y el acoso como su objetivo principal, ninguna define tales conductas y ninguna proporciona orientaciones detalladas sobre la forma de abordar el problema. Del mismo modo, sólo mencionan determinadas formas de violencia y acoso, y únicamente en relación con ciertos grupos de trabajadores o ciertos sectores u ocupaciones, como las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los trabajadores que viven con el VIH y los miembros de pueblos indígenas. La naturaleza específica de las protecciones hace que queden excluidos quienes no están comprendidos expresamente en el ámbito de estos instrumentos, y que de hecho constituyen la gran mayoría de los trabajadores de todo el mundo.

372. Las disposiciones del Convenio núm. 111 amparan a los trabajadores que sean discriminados en el empleo y la ocupación por los motivos contemplados en el artículo 1, párrafo 1, apartado *a*), del Convenio, o por cualquier motivo adicional que establezca el Estado Miembro interesado, previa celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Sin embargo, el Convenio núm. 111 no señala ninguna forma específica de violencia y acoso, y la CEACR, que ha formulado extensas observaciones sobre el acoso sexual cuando éste se presenta como una forma de la discriminación sexual, se ha referido con mucha menor frecuencia al acoso o la violencia cuando son perpetrados por alguno de los demás motivos indicados en el Convenio.

373. En el sistema más amplio de las Naciones Unidas, dos instrumentos internacionales tratan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, al igual que los instrumentos de la OIT, sólo incluyen en su ámbito a grupos específicos (como las personas con discapacidad o las mujeres); además, no definen los conceptos de violencia y acoso, y no proporcionan ninguna orientación sobre la forma de contrarrestar estas conductas.

374. La ausencia de toda orientación internacional sobre la manera de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se refleja en los amplios déficits de cobertura existentes en materia de protección a nivel nacional, o tal vez es esa ausencia que los ha producido.

---

<sup>1</sup> OIT: *Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo y retiro de otros dos convenios*, Informe VII (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017, Ginebra.

Esto corrobora la necesidad y urgencia de adoptar una norma internacional, o normas internacionales, en que se trate de forma específica la problemática de la violencia y el acoso, se defina un conjunto fundamental de principios que sustenten un enfoque inclusivo e integrado para su erradicación, y se proporcionen orientaciones sobre cómo se han de implementar estos principios.

375. *Ámbito de aplicación y definición.* Mientras los países optan cada vez más por dotarse de leyes laborales más inclusivas, en la legislación que regula las cuestiones de la violencia y el acoso en el trabajo subsiste una brecha importante con respecto a su ámbito de aplicación, es decir, quién está cubierto, dónde y cuándo. Por ejemplo, las trabajadoras y trabajadores domésticos suelen ser más vulnerables ante la violencia y el acoso en el trabajo, porque su actividad se desarrolla en el hogar de sus empleadores y no están sistemáticamente amparados por la legislación pertinente. La cobertura puede verse limitada también por las disposiciones contractuales. De hecho, son pocas las situaciones en que las disposiciones sobre la violencia y el acoso se extienden, por ejemplo, a los solicitantes de empleo, a pesar de que estas personas pueden ser objeto de acoso, en particular de acoso sexual.

376. Análogamente, aun cuando varios países han adoptado definiciones amplias de la noción de «lugar de trabajo», en otros ordenamientos jurídicos este concepto se define de forma muy restringida, y suele limitarse al lugar de trabajo físico. Ahora bien, como se ha mostrado en este informe, la violencia y el acoso pueden ocurrir también mientras las personas que trabajan se desplazan hacia y desde el trabajo, en eventos sociales relacionados con el trabajo e incluso en contextos en que la tecnología desdibuja las fronteras entre los lugares de trabajo, los lugares «domésticos» y los espacios públicos.

377. Una laguna importante se produce cuando, en los casos en que hay reglamentaciones, las definiciones sólo tienden a incluir ciertas formas de violencia y acoso. En la práctica, esto redundaría en que otras formas de violencia y acoso quedan excluidas de las estrategias de prevención y las prohibiciones, lo que impide la protección de las víctimas de otras formas de violencia y acoso y la reparación de los daños que esas personas experimenten. Una definición amplia de «violencia y acoso» que abarque toda conducta que resulte en daño o sufrimiento físico, psicológico y sexual, o que afecte la dignidad de los trabajadores o cree un ambiente hostil podría ayudar a solventar esta deficiencia, y ayudaría a superar los estereotipos que predominan acerca de los perpetradores y las víctimas. Aunque son relativamente raras, las leyes que sólo prohíben el acoso sexual contra las mujeres impiden que las víctimas masculinas de tal conducta puedan ser protegidas y obtengan reparación. Además, cuando la definición de violencia y acoso sólo reconoce como posibles perpetradores a las personas que ejercen funciones directivas, no queda incluido el acoso entre los compañeros de trabajo o el que ejercen los trabajadores contra sus superiores jerárquicos.

378. *Prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* Varios países abordan la problemática de la violencia y el acoso adoptando un enfoque basado en la legislación penal, pero esto puede crear lagunas en cuanto al trato de las formas más «normalizadas» de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, como el acoso sexual y la intimidación, que se consideran menos graves porque son tan comunes, pero cuyos efectos a largo plazo son igualmente devastadores. Para evitar que haya lagunas en la protección, muchos países han adoptado un enfoque más amplio, y han establecido prohibiciones y protecciones contra las diversas formas de la violencia y el acoso en el trabajo, así como contra las deficiencias en materia de SST, y han potenciado las leyes sobre la igualdad y la no discriminación.

379. *Grupos en situaciones de mayor exposición a la violencia y el acoso.* La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a todas las personas, en todos los sectores y ocupaciones, de manera que es esencial que haya una cobertura general de todos los trabajadores. Ahora bien, para asegurar la eficacia de la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de la protección contra estas conductas, es necesario identificar y tener en cuenta las necesidades y circunstancias específicas de los miembros de los grupos que pueden experimentar violencia con más frecuencia, o formas únicas de violencia. Estos grupos son, entre otros, las mujeres, los trabajadores LGBTI, las personas indígenas, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH y las personas pertenecientes a grupos marginados, como las comunidades sometidas a los sistemas de casta y las minorías étnicas. Mientras que en Europa y América del Norte la violencia y el acoso hacia grupos particulares es a menudo objeto de reglamentaciones en que se consideran como formas de discriminación, en muchas otras regiones la cobertura legal adolece de deficiencias.

380. *Prevención.* Otras lagunas importantes se dan en los planos de la prevención y de la contención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Aun cuando en la mayoría de los países los empleadores tienen una obligación general de preservar la salud y la seguridad de los trabajadores, esta obligación no siempre incluye la protección contra las diversas formas de violencia y acoso.

381. Incluso en los países en los que se exige que los empleadores, a menudo en consulta con los trabajadores, tomen medidas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, los requisitos específicos se dejan abiertos, lo que lleva a que entre los empleadores y los organismos de ejecución haya una comprensión insuficiente de las obligaciones y de la forma de darles efecto práctico.

382. La violencia y el acoso constituyen un peligro psicosocial que puede provocar estrés y agotamiento laboral. Del mismo modo, hay otras formas de peligros psicosociales, vinculadas a la estructura ambiental y organizacional del lugar de trabajo, a la cultura y a las relaciones de poder negativas, que si no son neutralizadas o eliminadas pueden generar conductas de violencia y acoso. Sin embargo, aunque no hay controversia al respecto, son pocos los países que incluyen la violencia y el acoso, en cualquier forma, como riesgos psicosociales; también son pocos los que requieren que los riesgos psicosociales que pueden resultar en violencia y acoso se incluyan en la evaluación de riesgos. La inclusión explícita de los riesgos de violencia y acoso en la gestión de la SST, especialmente en las ocupaciones o sectores en los que convergen una serie de factores de riesgo de violencia y acoso, podría incrementar la seguridad en los lugares de trabajo. Del mismo modo, ocuparse de las circunstancias y condiciones específicas de trabajo que pueden aumentar la exposición a la violencia y el acoso podría contribuir en una medida considerable a prevenir la violencia.

383. *Impacto de la violencia doméstica/violencia de la pareja en el mundo del trabajo.* Los empleadores no son responsables de la violencia doméstica que se pueda ejercer sobre sus empleados cuando estos actos no ocurren en el lugar de trabajo. Dicho esto, habida cuenta del impacto efectivo que la violencia doméstica tiene (en términos humanos y financieros) en el mundo del trabajo, en un pequeño número de países se exige que los empleadores tomen medidas para proteger y apoyar a las víctimas.

384. El lugar de trabajo puede ser un punto de partida para la prevención de la violencia doméstica, incluso cuando esta forma de violencia no se manifiesta en el entorno laboral, mediante la sensibilización sobre la igualdad entre los géneros, la identificación de las víctimas y la prestación a éstas del apoyo necesario, a fin de asegurar que puedan superar los obstáculos para permanecer en el empleo. Un número cada vez mayor, si bien todavía

modesto, de leyes y convenios colectivos aborda las consecuencias de la violencia doméstica mediante la inclusión de medidas relacionadas con el trabajo, como las disposiciones en materia de licencias especiales y de prestación de apoyo a las víctimas.

385. Además, unos pocos países prohíben ya la violencia doméstica económica o el control coactivo (o coercitivo) como formas de violencia doméstica que impiden que las víctimas ingresen y permanezcan en la fuerza de trabajo, privándolas incluso de los medios económicos necesarios para poder apartarse de una relación abusiva.

386. *Mecanismos de resolución de conflictos.* Una de las lagunas de la cobertura legal se manifiesta cuando ni la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo ni la legislación laboral abordan de manera exhaustiva la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluso mediante el establecimiento de un mecanismo de quejas seguro y accesible; en tales circunstancias, el único recurso de que suelen disponer los trabajadores afectados es dimitir y recurrir a los tribunales para obtener una indemnización con arreglo a la legislación sobre responsabilidad extracontractual, relaciones contractuales o derecho civil. En realidad, cuando no hay un proceso de restauración o de transformación para el individuo o la empresa, estos medios son poco eficaces por lo que se refiere a cambiar la cultura del lugar de trabajo y, de esta manera, prevenir la violencia y el acoso en el momento o en el futuro.

387. El establecimiento de mecanismos internos y externos de resolución de conflictos ofrece a los trabajadores una variedad de vías para presentar sus quejas, según la forma de la violencia y el acoso de que se trate, quién sea el perpetrador, la forma en que estas conductas se manejen en el lugar de trabajo y las sanciones y reparaciones que se necesiten. La creación de diversos mecanismos para la solución de los conflictos también permite que los empleadores, las organizaciones de trabajadores, los inspectores del trabajo, los organismos de derechos humanos y los tribunales y juzgados supervisen y apliquen la legislación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

388. Además, cuando existen mecanismos de solución de conflictos, sólo unos pocos disponen que las denuncias deben permanecer anónimas, a pesar de que los denunciante pueden ser objeto de persecución de parte de superiores y compañeros de trabajo por haber presentado quejas. Del mismo modo, si bien muchos países prevén una protección legislativa específica contra la victimización de quienes denuncien los casos de violencia y acoso, son pocos los que también protegen a los testigos y los lanzadores de alerta (también conocidos como reveladores de secretos o denunciante protegidos, anónimos o confidentiales – *whistleblowers*), que pueden ser víctimas de conductas similares.

389. *Sanciones y recursos de reparación, y apoyo y protección de las víctimas.* Sólo un pequeño número de países considera que las consecuencias que la violencia y el acoso relacionados con el trabajo tienen para la salud constituyen enfermedades profesionales indemnizables por el régimen del seguro de indemnización de los trabajadores. A menudo, esto significa que los trabajadores que sufren de secuelas físicas y/o mentales incapacitantes como consecuencia de la violencia y el acoso se ven en la obligación de asumir gastos sustanciales personalmente. Tal es en particular el caso de los trabajadores cuyos contratos de empleo limitan su acceso a las prestaciones de la seguridad social.

390. *Organismos encargados del cumplimiento de la legislación y recopilación de datos.* Con algunas excepciones notables, los inspectores del trabajo, los jueces y otros actores responsables del cumplimiento de las normativas rara vez reciben una capacitación que les permita identificar los riesgos de violencia y acoso y no siempre tienen autoridad para interrumpir el trabajo o dictar órdenes provisionales cuando comprueban la existencia de esos riesgos. Esto tiene una importancia particular con respecto a las situaciones de violencia de género, ya que a menudo se observa que los encargados de hacer cumplir las protecciones

contra tal conducta tienen carencias de conocimientos, experiencia y percepción. Además, la recopilación de los datos sobre el alcance de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, indispensable para sustentar la legislación y las políticas en este campo, no es suficientemente amplia, y con frecuencia la información no se desglosa por sexo.

391. *Políticas nacionales.* Las políticas nacionales constituyen una base necesaria para poner en práctica los planes de erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y determinar los progresos alcanzados. Muchos países cuentan con planes y políticas nacionales que incluyen la lucha contra formas específicas de la violencia relacionada con el trabajo, como el acoso sexual, pero la mayoría carece de políticas nacionales integrales que abarquen todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

392. *El papel de los interlocutores sociales.* Muchas organizaciones de trabajadores y de empleadores se están movilizándose contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por medio de campañas, del establecimiento de SG-SST en los lugares de trabajo y de iniciativas de sensibilización. Con todo, los convenios colectivos que tengan el potencial de consolidar y mejorar los mecanismos prácticos para prevenir y abordar la violencia y el acoso no son comunes. En realidad, muchos de los convenios colectivos que tratan de la violencia y el acoso sólo tienen carácter pedagógico, y no establecen derechos y obligaciones claros para las partes.

## 8.2. Valor que puede añadir un nuevo instrumento o nuevos instrumentos internacionales

393. El actual conjunto de normas de la OIT hace posible un cierto control internacional de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. No obstante, falta todavía un marco jurídico internacional que aborde claramente estas conductas. La adopción de un nuevo instrumento o de nuevos instrumentos podría reafirmar las limitadas protecciones internacionales contra la violencia y el acoso que ya están comprendidas entre los derechos de los trabajadores, y podría añadir valor al incluir a todos los trabajadores y todas las formas de violencia y acoso, y al tratar esta problemática de manera global e integrada.

## 8.3. Un enfoque inclusivo e integrado

394. Según las conclusiones de la Reunión de expertos, «se necesita un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 17). Los expertos coincidieron en que para abordar la violencia y el acoso se necesitan:

- ❑ la protección contra todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y políticas consistentes en materia de igualdad y no discriminación;
- ❑ mecanismos de prevención y apoyo que aborden la cultura negativa en la sociedad y en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales y la configuración del lugar de trabajo, así como la ampliación de la cobertura de la SST y de cualquier otra protección jurídica relacionada con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, grupos y sectores excluidos, identificando y colmando las brechas;
- ❑ la observancia y el cumplimiento de las normativas por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, y mejores datos sobre la naturaleza y el alcance de la violencia y del acoso;



- procedimientos accesibles, confidenciales y rápidos para presentar quejas, que garanticen que los demandantes y los testigos no sean objeto de represalias, así como medidas correctivas judiciales, administrativas y disciplinarias y la prestación de apoyo a las víctimas de actos de violencia y acoso;
- instrumentos y marcos de política apropiados y otras iniciativas que permitan adoptar medidas eficaces contra la violencia y el acoso (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 16 a 29).

#### 8.4. Propuestas de elementos fundamentales para su inclusión en un convenio y una recomendación de la OIT

395. Si bien es cierto que ni la Reunión de expertos ni el Consejo de Administración en sus debates pertinentes proporcionaron orientaciones sobre el número y la forma de los posibles nuevos instrumentos, el examen que antecede señala la conveniencia de proponer un convenio y una recomendación.

396. Disponer de un convenio sería esencial para afirmar sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, por lo tanto, su existencia exige una atención seria y urgente.

397. Disponer de una recomendación que complemente el convenio permitiría proporcionar orientaciones más detalladas y prácticas sobre la forma de plasmar en medidas concretas los principios que se enuncien en el convenio.

398. Para garantizar la aplicación de un enfoque inclusivo e integrado, en el convenio se podrían definir en términos generales unos principios básicos y claros, lo que aseguraría su aplicabilidad universal. Entre dichos principios se incluirían los siguientes: definición exhaustiva de la violencia y el acoso; afirmación del derecho de todos los trabajadores a desarrollar sus actividades en un entorno laboral libre de violencia y de acoso; necesidad de prohibir en la legislación nacional todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidas todas las formas de violencia de género; necesidad de que en el derecho nacional se establezcan medidas sistemáticas de prevención y de que en el marco de los SG-SST se incluyan los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso; necesidad de que en la legislación nacional se establezcan mecanismos de aplicación y cumplimiento, con inclusión de mecanismos de queja seguros y accesibles sobre casos de violencia y acoso; y necesidad de que se establezcan sanciones para los perpetradores, y recursos de reparación y de apoyo para las víctimas. Cada principio podría desglosarse en disposiciones detalladas y orientaciones amplias contenidas en una recomendación. Si se adoptase un instrumento o instrumentos, debería diseñarse y aplicarse una estrategia para promover su ratificación.

**Gráfico 8.1. Principios de un enfoque inclusivo e integrado para abordar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**



399. Como alternativa posible a la elaboración de un convenio complementado por una recomendación, que serían dos instrumentos separados, se podría adoptar un único instrumento que integraría disposiciones tanto vinculantes como no vinculantes. Su contenido, sin embargo, sería el mismo que el de un convenio complementado por una recomendación. La diferencia estribaría únicamente en su presentación y estructura. En un único instrumento jurídico, las disposiciones no vinculantes — que ofrecen orientaciones con respecto a la aplicación de las disposiciones vinculantes — aparecerían inmediatamente después de dichas disposiciones. Esto facilitaría una rápida comprensión de la relación y la complementariedad entre ambos conjuntos de disposiciones. Este nuevo formato reflejaría, aunque de forma simplificada, la estructura innovadora del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), y podría abrir la posibilidad de un nuevo enfoque para la elaboración de normas internacionales del trabajo mejor integradas y articuladas. En caso de que los mandantes tripartitos expresaran su preferencia por esta opción, la Oficina prepararía, con antelación a la primera discusión de la Conferencia, explicaciones más detalladas sobre las modalidades prácticas de la incorporación de disposiciones vinculantes y no vinculantes a un mismo instrumento consolidado.

400. A continuación se presenta una lista de las posibles disposiciones para ambos instrumentos, basadas en las conclusiones y el análisis incluidos en este informe. Sin embargo, la lista no pretende ser exhaustiva, y se puede considerar la inclusión de otras disposiciones.

Convenio	Recomendación
<p>Establecer los componentes de una definición de violencia y acoso, centrada en los efectos de la violencia y el acoso, con inclusión de los daños físicos, psicológicos y sexuales;</p> <p>establecer los componentes del concepto de «mundo del trabajo»;</p> <p>establecer un amplio ámbito de aplicación, aplicable a todos los trabajadores, en todas las formas de empleo, en cualquier puesto de trabajo u ocupación y en todos los sectores de la economía, tanto formal como informal, con inclusión de los pasantes y los aprendices, los trabajadores voluntarios, los solicitantes de empleo y los trabajadores que hayan sido despedidos o suspendidos;</p> <p>establecer el derecho a un mundo de trabajo libre de toda forma de violencia y acoso, así como la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo e integrado para abordar la violencia y el acoso;</p>	
<p>establecer la necesidad de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ reconocer que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), son fundamentales para que los trabajadores y los empleadores puedan establecer lugares de trabajo libres de violencia y acoso;</li> </ul>
<p>prever la adopción de prohibiciones de todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en particular la violencia de género:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ incluir la prohibición de la violencia y el acoso en la legislación laboral, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y la legislación sobre igualdad y no discriminación, así como en la legislación penal, según proceda;</li> <li>❑ elaborar, en los países de origen, de destino y de tránsito, leyes que protejan a las trabajadoras migrantes y prohíban la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por motivo de género;</li> </ul>
<p>prever la elaboración de legislación y políticas en materia de igualdad para grupos de trabajadores que son desproporcionadamente afectados por la violencia y acoso, incluyendo a los siguientes grupos, pero sin limitarse a ellos: trabajadoras, jóvenes trabajadores de ambos sexos, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad, pueblos indígenas y tribales, trabajadores LGBTI, trabajadores que viven con el VIH y trabajadores de grupos marginados, como las comunidades afectadas por los sistemas de casta y las minorías étnicas;</p>	

Convenio	Recomendación
<p>prever el desarrollo de un enfoque sistemático para la prevención de todas las formas de violencia y acoso, incluso en los sectores, ocupaciones y modalidades de organización del trabajo en que los trabajadores están más expuestos, mediante la adopción de políticas para el lugar de trabajo que promuevan la tolerancia cero para todas las formas de violencia y acoso, la imposición de evaluaciones obligatorias de riesgos y peligros a cargo de los empleadores, la eliminación, cuando sea razonablemente posible, de peligros y riesgos relacionados con el trabajo, el deber de informar a los trabajadores sobre los riesgos de violencia y acoso, y la capacitación en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso laboral, según proceda:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ basarse en otros instrumentos y directrices internacionales sobre seguridad y salud, como los que promueven los SG-SST;</li> <li>❑ prever la adopción de medidas específicas para determinados sectores, ocupaciones y modalidades de organización del trabajo, como el trabajo nocturno, el trabajo en lugares aislados, el sector de la asistencia sanitaria, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, los servicios, el transporte, la educación y el mundo del espectáculo;</li> <li>❑ prever la elaboración, en consulta con los trabajadores, de políticas para el lugar de trabajo que: definan y prohíban todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo; describan las responsabilidades de los trabajadores y los empleadores; y proporcionen información sobre la presentación de quejas y el procedimiento de investigación;</li> <li>❑ indicar que las evaluaciones de riesgos deberían realizarse con la participación de los trabajadores, teniendo en cuenta los riesgos y peligros psicosociales, con inclusión de los riesgos que supone la interacción con terceros (como los clientes y el público) y los que se derivan de la existencia de relaciones de poder, normas de género y normas culturales y sociales negativas y discriminación, que aumentan la probabilidad de que se produzcan actos de violencia y acoso;</li> </ul>
<p>asegurar el seguimiento y la aplicación efectivos de la legislación nacional en materia de violencia y acoso, incluso por medio del acceso a los mecanismos de resolución de conflictos relativos a casos de violencia y acoso, tanto en el lugar de trabajo como fuera de sus locales. Tales mecanismos deberían ser confidenciales, seguros, justos y eficaces, y deberían proteger a los denunciantes, testigos y lanzadores de alerta (<i>whistleblowers</i>) ante la posibilidad de represalias y brindar apoyo a las víctimas;</p>	
<p>promover la concesión de reparaciones apropiadas a las víctimas de violencia y acoso y la imposición de sanciones a los perpetradores:</p>	<p>precisar que entre las «reparaciones apropiadas» se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ la reintegración en el trabajo;</li> <li>❑ la indemnización por daños morales y materiales;</li> <li>❑ las medidas cautelares, en que se ordena al empleador que haga cesar las conductas denunciadas o en que se exige la rectificación de determinadas políticas y prácticas;</li> <li>❑ el pago de honorarios y costas judiciales;</li> <li>❑ la indemnización en caso de discapacidad psicosocial o física o de incapacidad para trabajar como consecuencia de actos de violencia o acoso laboral;</li> </ul>

Convenio	Recomendación
<p>promover medidas y servicios específicos para apoyar a las víctimas de la violencia de género:</p>	<p>la determinación de las medidas y los servicios que deberían ponerse a disposición de las víctimas de violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ la atribución a los tribunales de las capacidades profesionales necesarias para conocer casos de violencia de género;</li> <li>❑ la formación sobre cuestiones de género para inspectores del trabajo, jueces, policías y otros funcionarios públicos, que los capacite para identificar y tratar los problemas de violencia y acoso;</li> <li>❑ la creación en los órganos encargados del cumplimiento de la legislación de grupos de intervención o unidades especiales que se ocupen de las quejas por violencia y acoso y por violencia de género en particular;</li> <li>❑ la puesta a disposición de los juzgados o tribunales de procedimientos para la tramitación rápida de los casos de violencia de género;</li> <li>❑ el traslado de la carga de la prueba en los casos de violencia de género, de la víctima al presunto perpetrador;</li> <li>❑ el establecimiento de centros de atención de urgencia para casos de violencia de género;</li> <li>❑ el establecimiento de líneas telefónicas directas en que se proporciona asesoramiento gratuito;</li> <li>❑ la posibilidad de trabajar en horarios flexibles y la prestación de apoyo para quienes se reintegran al mercado de trabajo;</li> <li>❑ la disponibilidad de servicios de emergencia y de atención y tratamiento médicos, con inclusión de servicios de orientación;</li> <li>❑ la concesión de licencias para que las víctimas de violencia de género puedan ausentarse del trabajo;</li> <li>❑ el establecimiento de servicios accesibles desde el punto de vista lingüístico y cultural para las trabajadoras migrantes que son víctimas de violencia de género;</li> </ul>
<p>establecer el derecho de los trabajadores a apartarse de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave de ser objeto de conductas de violencia y acoso, sin que su decisión entrañe consecuencias injustificadas para ellos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ la promoción de una capacitación con perspectiva de género para los inspectores del trabajo;</li> <li>❑ la promoción de la inclusión de la necesidad de combatir la violencia y el acoso en los mandatos de distintos organismos nacionales;</li> <li>❑ la promoción de la recopilación sistemática de estadísticas sobre la violencia y el acoso, con inclusión de la violencia de género;</li> </ul>

Convenio	Recomendación
<p>en cooperación con los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones, pedir la formulación de políticas, directrices, códigos de prácticas, campañas de sensibilización y otras iniciativas encaminadas a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género. Entre dichas iniciativas podrían figurar las siguientes:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="869 271 1407 398">❑ la promoción de programas dirigidos a abordar las relaciones de poder, normas de género, y normas culturales y sociales negativas y la discriminación, que aumentan la probabilidad de violencia y acoso;</li> <li data-bbox="869 398 1407 629">❑ la promoción de directrices y de actividades de capacitación con perspectiva de género que ayuden a los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones respectivas, así como a los jueces, inspectores del trabajo, policías y otros actores a dar cumplimiento a sus mandatos en relación con la violencia y el acoso en el marco de la legislación laboral, la legislación sobre SST y otras leyes;</li> <li data-bbox="869 629 1407 1093">❑ la promoción de la elaboración de modelos de repertorios de recomendaciones prácticas, políticas para el lugar de trabajo y herramientas de evaluación de riesgos, tanto generales como sectoriales, relativos a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que tengan en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores que puedan experimentar un mayor grado de exposición a la violencia, como las trabajadoras, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, los trabajadores LGBTI, las personas que viven con el VIH y los trabajadores de grupos marginados, como las comunidades afectadas por el sistema de castas y las minorías étnicas;</li> <li data-bbox="869 1093 1407 1267">❑ la promoción de campañas de sensibilización que denuncien la inaceptabilidad de la violencia y el acoso, en particular de la violencia de género, e impugnen las actitudes discriminatorias que perpetúan la violencia y el acoso y estigmatizan a los denunciantes y a las víctimas de la violencia;</li> <li data-bbox="869 1267 1407 1373">❑ la promoción de iniciativas para prevenir la violencia y el acoso mediante programas de estudio con perspectiva de género en todos los niveles de la educación;</li> <li data-bbox="869 1373 1407 1644">❑ la promoción de actividades de formación para periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación sobre los derechos humanos de las mujeres y las causas profundas de la violencia de género, con el fin de influir en la manera en que las formas de violencia y acoso de género y otras formas de violencia se presentan en los medios de comunicación, y de contribuir a modificar las actitudes sociales al respecto;</li> <li data-bbox="869 1644 1407 1729">❑ la promoción de campañas conjuntas destinadas a fomentar espacios de trabajo positivos y libres de violencia y de acoso.</li> </ul>

## Cuestionario

---

En su 325.<sup>a</sup> reunión (octubre de 2015), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 107.<sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo 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. En su 328.<sup>a</sup> reunión (octubre de 2016), a raíz de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (octubre de 2016) <sup>1</sup>, el Consejo de Administración decidió sustituir el término «violencia» por «violencia y acoso» en el título del punto inscrito en el orden del día de la 107.<sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia <sup>2</sup>.

El presente cuestionario tiene por objeto solicitar a los Estados Miembros que expresen su opinión acerca del ámbito de aplicación y del contenido de los instrumentos propuestos después de haber consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. La Oficina Internacional del Trabajo preparará un informe para la Conferencia sobre la base de las respuestas recibidas, que deberán obrar en poder de la Oficina a más tardar el 22 de septiembre de 2017. En la medida de lo posible, sería deseable que el cuestionario se cumplimente en formato electrónico y se envíe a la siguiente dirección: [VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org](mailto:VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org). Las respuestas también pueden enviarse en formato papel al Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la Oficina Internacional del Trabajo.

### I. Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

1. *¿Debería la Conferencia Internacional del Trabajo adoptar uno o varios instrumentos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

*Comentarios:*

---

---

---

---

<sup>1</sup> OIT: *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo* (3-6 de octubre de 2016), disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546305.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546305.pdf) y 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), disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_524929.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf).

<sup>2</sup> Documentos GB.328/PV, párrafo 357, b) y GB.328/INS/17/5, este último disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533579.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf).

2. *En caso de respuesta afirmativa, ¿debería el instrumento o deberían los instrumentos revestir la forma de:*

a) *un convenio*

b) *una recomendación*

c) *un convenio complementado por una recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes?*

*Comentarios:*

---

---

---

## II. Preámbulo

3. *¿Se debería recordar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos 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?*

*Comentarios:*

---

---

---

4. *¿Se debería reafirmar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo?*

*Comentarios:*

---

---

---

5. *¿Se debería enunciar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia de género?*

*Comentarios:*

---

---

---

6. *¿Se debería recordar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:*

a) *constituyen una violación de los derechos humanos y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, y*



- b) *afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, a la motivación, a la salud y a la productividad de los trabajadores, a la calidad de los servicios públicos y privados y a la reputación de las empresas y pueden impedir que los trabajadores, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen en su carrera profesional?*

Comentarios:

---



---



---

7. *¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que aborde las causas y los factores de riesgo subyacentes, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Comentarios:

---



---



---

8. *¿Deberían figurar otras consideraciones en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.*

Comentarios:

---



---



---

### III. Definiciones y ámbito de aplicación

9. *A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿se debería entender el concepto de «violencia y acoso» como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables — ya se manifiesten de manera puntual o recurrente — que tengan por objeto o consecuencia causar un daño físico, psicológico o sexual?*

Comentarios:

---



---



---

10. *A efectos del instrumento o de los instrumentos, el concepto de «violencia y acoso en el mundo del trabajo» ¿debería abarcar situaciones que ocurren:*

- a) *en el lugar de trabajo físico, incluidos los espacios públicos y los espacios privados cuando son un lugar de trabajo;*
- b) *en lugares en que el trabajador cobra o come;*
- c) *en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo;*
- d) *en los desplazamientos o viajes por motivos profesionales así como en eventos, actividades sociales o formaciones vinculados al trabajo, y*
- e) *en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación?*

*Comentarios:*

---

---

---

11. *A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería abarcar el término «empleador» a los intermediarios?*

*Comentarios:*

---

---

---

12. *A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería designar el término «trabajador» a las personas que ejercen cualquier tipo de empleo u ocupación, cualquiera que sea su situación contractual, en todos los sectores de la economía formal o informal, con inclusión de:*

- a) las personas en formación, los pasantes y los aprendices;*
- b) los voluntarios;*
- c) las personas en busca de empleo, y*
- d) los trabajadores despedidos o suspendidos?*

*Comentarios:*

---

---

---

13. *¿Convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.*

*Comentarios:*

---

---

---

#### **IV. Contenido de un convenio**

14. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería reconocer el derecho de toda persona a desempeñarse en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo e integrado para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que comprenda:*

- a) la prohibición por ley de todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo;*
- b) la inclusión de la cuestión de la violencia y el acoso en las políticas aplicables;*
- c) la adopción de una estrategia de prevención global;*
- d) el establecimiento de mecanismos de control del cumplimiento y de seguimiento;*

- e) *vías de recurso y de reparación así como un apoyo para las víctimas;*
- f) *sanciones contra los autores de actos de violencia y acoso, y*
- g) *la elaboración de herramientas y orientaciones?*

*Otros (especificar).*

*Comentarios:*

---



---



---

## A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

15. *¿Se debería disponer en el convenio que, con miras a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cada Miembro debería respetar, promover y hacer realidad 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?*

*Comentarios:*

---



---



---

16. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería adoptar una legislación nacional que prohíba todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y, en particular, cualquier forma de violencia de género?*

*Comentarios:*

---



---



---

17. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería dotarse de una legislación y de políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación a todos los trabajadores, en particular a las trabajadoras y a aquellos trabajadores que pertenecen a uno o más grupos que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso, incluidos:*

- a) *los trabajadores jóvenes;*
- b) *los trabajadores migrantes;*
- c) *los trabajadores con discapacidades;*
- d) *los trabajadores de pueblos indígenas y tribales;*
- e) *los trabajadores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales)*
- f) *los trabajadores que viven con el VIH, y*

- g) *los trabajadores de comunidades marginadas, por ejemplo los que pertenecen a una casta o a una minoría étnica?*

*Otros (especificar).*

*Comentarios:*

---

---

---

## B. Medidas de prevención

18. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería:*

- a) *adoptar medidas destinadas a prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*
- b) *identificar los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y*
- c) *adoptar medidas para brindar una protección efectiva a los trabajadores?*

*Comentarios:*

---

---

---

19. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería dotarse de una legislación nacional que exija a los empleadores adoptar medidas para prevenir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y en particular para:*

- a) *incluir la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo vigentes;*
- b) *adoptar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política de tolerancia cero frente a todas las formas de violencia y acoso;*
- 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) *informar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes y brindarles formación al respecto?*

*Comentarios:*

---

---

---

## C. Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

20. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas adecuadas para asegurar el seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Comentarios:

---



---



---

21. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería velar por que todos los trabajadores dispongan de fácil acceso a mecanismos de solución de conflictos en caso de violencia y acoso, que sean seguros, equitativos y eficaces y comprendan:*
- a) *mecanismos de presentación de quejas e investigación a nivel de la unidad económica;*
  - b) *el acceso a los tribunales y otras jurisdicciones;*
  - c) *mecanismos de solución de conflictos externos a la unidad económica;*
  - d) *la protección de los querellantes, los testigos y los denunciantes contra posibles represalias;*
  - e) *vías de recurso y de reparación apropiadas;*
  - f) *medidas de asistencia jurídica, social y administrativa para los querellantes, y*
  - g) *sanciones contra los autores de actos de violencia y acoso?*

Comentarios:

---



---



---

22. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas adicionales para que las víctimas de violencia de género en el mundo del trabajo, ya sea en el medio urbano o rural, tengan un acceso efectivo a mecanismos de solución de conflictos especializados y rápidos así como a un apoyo, servicios y vías de recurso y de reparación específicos?*

Comentarios:

---



---



---

23. *¿Se debería disponer en el convenio que todo trabajador tiene derecho a interrumpir una situación de trabajo por considerar, por motivos razonables, que presenta un peligro inminente y grave de violencia y acoso, sin sufrir consecuencias injustificadas?*

Comentarios:

---



---



---

## D. Apoyo y orientaciones a nivel nacional

24. *¿Se debería disponer en el convenio que cada Miembro debería, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, tomar medidas para 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 no discriminación, la igualdad de género y la migración;*
- b) *se proporcionen orientaciones, recursos y otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, los empleadores y sus representantes así como a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, y*
- c) *se desarrollen campañas de sensibilización y otras iniciativas destinadas a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia de género?*

Comentarios:

---

---

---

## E. Medios de aplicación

- 25. *¿Se debería establecer en el convenio que cada Miembro debería poner en práctica las disposiciones en él previstas por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, que podrían consistir en la ampliación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo vigentes de manera que abarquen la violencia y el acoso, en su adaptación y en la adopción de medidas específicas cuando sea necesario?*

Comentarios:

---

---

---

## V. Contenido de una recomendación

### A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo y protección

- 26. *¿Se debería prever en la recomendación que, en el marco de un enfoque inclusivo e integrado destinado a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían contemplar todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo en la legislación laboral, la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la legislación en materia de no discriminación así como en el derecho penal, cuando proceda?*

Comentarios:

---

---

---

27. *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían velar por que los trabajadores que están más expuestos a la violencia y el acoso, debido al sector en el que se desempeñan, su ocupación y modalidades de trabajo, 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)?*

*Comentarios:*

---



---

28. *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían adoptar medidas para:*
- a) *fomentar la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y*
  - b) *facilitar dicha negociación colectiva mediante la compilación y divulgación de información acerca de las tendencias y buenas prácticas sobre el proceso de negociación y el contenido de los convenios colectivos?*

*Comentarios:*

---



---

29. *¿Se debería prever en la recomendación que, a fin de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deberían reconocer los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y tomar las medidas necesarias para contrarrestarlos?*

*Comentarios:*

---



---

30. *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger, en los países de origen, de destino y de tránsito, a los trabajadores migrantes, y en particular a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso, incluida la violencia de género?*

*Comentarios:*

---



---

## B. Medidas de prevención

31. *¿Se debería prever en la recomendación que las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso que se contemplan en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo,*

como el Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161); el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)?

Comentarios:

---

---

---

32. ¿Se debería prever en la recomendación que al elaborar y aplicar políticas en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso los empleadores deberían:
- a) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos mensurables;
  - b) definir los derechos y las responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores;
  - c) asegurarse de que los trabajadores y sus representantes sean consultados y reciban información y formación;
  - d) facilitar información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y
  - e) asegurarse de que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la violencia y el acoso se examinen debidamente y se tomen las medidas que correspondan?

Comentarios:

---

---

---

33. ¿Se debería prever en la recomendación que en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo 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 terceros como los clientes y el público, y la existencia de relaciones de poder desequilibradas, normas de género, culturales y sociales negativas y discriminación?

Comentarios:

---

---

---

34. ¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían:
- a) adoptar medidas específicas para los sectores, las ocupaciones y las modalidades de trabajo que 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 urgencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio, y
  - b) velar por que estas medidas no excluyan ni restrinjan en modo alguno la participación de las mujeres o de otros grupos de trabajadores?



Comentarios:

---

---

---

### C. Control del cumplimiento, seguimiento y apoyo a las víctimas

35. *¿Se debería prever en la recomendación que entre las vías de recurso y de reparación apropiadas en caso de violencia y acoso, que se mencionan en la pregunta 21, deberían figurar:*

- a) *la readmisión del trabajador*
- b) *la indemnización por daños materiales y morales;*
- c) *un interdicto por el que se ordene al empleador que se asegure de que se pone fin a determinados comportamientos o por el que se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*
- d) *honorarios y costas legales?*

Comentarios:

---

---

---

36. *¿Se debería prever en la recomendación la indemnización de las víctimas de violencia y acoso en caso de discapacidad psicosocial o física o incapacidad para trabajar?*

Comentarios:

---

---

---

37. *¿Se debería prever en la recomendación que los mecanismos de solución de conflictos especializados y rápidos destinados a las víctimas de violencia de género, que se mencionan en la pregunta 22, deberían incluir:*

- a) *tribunales con personal especializado en asuntos de violencia de género;*
- b) *procedimientos acelerados;*
- c) *el traslado de la carga probatoria;*
- d) *el acceso de los querellantes a asistencia y asesoramiento jurídicos, y*
- e) *guías y otros medios de información disponibles en los idiomas de uso corriente en el país?*

*Otros (especificar).*

Comentarios:

---

---

---

38. *¿Se debería prever en la recomendación que el apoyo, los servicios y las vías de recurso y de reparación específicos para las víctimas de violencia de género, que se mencionan en la pregunta 22, deberían comprender:*
- a) *una licencia para las víctimas de violencia doméstica;*
  - b) *horarios de trabajo flexibles para las víctimas de acoso y de violencia doméstica;*
  - c) *apoyo a las víctimas para ayudarles a reincorporarse al mercado de trabajo;*
  - d) *servicios de asesoramiento e información, en particular en el lugar de trabajo;*
  - e) *servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*
  - f) *servicios de urgencia;*
  - g) *atención médica y tratamiento;*
  - h) *centros de crisis (incluidos los centros de acogida), e*
  - i) *unidades especiales de la policía para ayudar a las víctimas?*

*Otros (especificar).*

*Comentarios:*

---

---

---

39. *¿Se debería prever en la recomendación que los autores de actos de violencia y acoso deberían recibir asistencia en forma de acompañamiento psicológico u otras medidas adecuadas para evitar la reincidencia y facilitar la reincorporación de estas personas en el mundo del trabajo?*

*Comentarios:*

---

---

---

40. *¿Se debería prever en la recomendación que los inspectores del trabajo deberían tener por mandato luchar contra la violencia y el acoso y estar facultados para dictar:*

- a) *órdenes provisionales por incumplimiento en casos de violencia y acoso, y*
- b) *órdenes de interrupción de la actividad laboral en casos de violencia y acoso o de peligro inminente y grave de violencia y acoso?*

*Otros (especificar).*

*Comentarios:*

---

---

---

41. *¿Se debería prever en la recomendación que los inspectores del trabajo deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y combatir la violencia y el acoso, los peligros y riesgos psicosociales, la violencia de género, y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores?*

Otros (especificar).

Comentarios:

---



---

42. *¿Se debería prever en la recomendación que el mandato de las instancias nacionales encargadas de cuestiones de seguridad y salud en el trabajo o de igualdad y no discriminación, incluida la igualdad de género, debería englobar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Comentarios:

---



---

43. *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían reunir y publicar datos estadísticos desglosados por sexo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia de género?*

Comentarios:

---



---

## D. Apoyo y orientaciones a nivel nacional

44. *¿Se debería prever en la recomendación que las políticas nacionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo, a la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, así como a la violencia de género y a la violencia contra las mujeres deberían englobar la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?*

Comentarios:

---



---

45. *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían elaborar, aplicar y difundir, según proceda:*

- a) *programas destinados a hacer frente a los factores que aumentan el riesgo de violencia y acoso, como las relaciones de poder desequilibradas, las normas de género, culturales y sociales negativas y la discriminación;*
- b) *directrices y formación que integren las consideraciones de género, por una parte, para ayudar a los jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía y otros funcionarios públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso y, por otra parte, para ayudar a los empleadores a prevenir y combatir la violencia y el acoso;*

- c) *modelos de repertorios de recomendaciones prácticas, políticas y herramientas de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, de alcance general o sectorial, para todas las formas de violencia y acoso, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores que están expuestos de manera desproporcionada;*
- d) *campañas de sensibilización que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, y en particular la violencia de género, son inaceptables y combatan las actitudes discriminatorias y la estigmatización de los querellantes y de las víctimas;*
- e) *planes de estudios que integren las cuestiones de género en todos los niveles del sistema educativo;*
- f) *programas y material de formación destinados periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia de género, sus causas y factores de riesgo subyacentes, y*
- g) *campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, sanos, armoniosos y libres de violencia y acoso?*

*Comentarios:*

---

---

---

46. *¿Se debería prever en la recomendación que los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores de la economía informal y sus asociaciones a fin de que puedan prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, en la economía informal?*

*Comentarios:*

---

---

---

## **VI. Problemas particulares**

47. *¿Presentan la legislación o la práctica nacionales particularidades que pudieran plantear dificultades en la aplicación concreta del instrumento o de los instrumentos?*

*Comentarios:*

---

---

---

48. *(Para los Estados federales solamente.) De adoptarse un instrumento o varios instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?*

*Comentarios:*

---

---

---

49. *¿Existen a este respecto otras dificultades o cuestiones pertinentes que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría tomar en consideración a la hora de redactar el instrumento o los instrumentos?*

*En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.*

*Comentarios:*

---

---

---

## Bibliografía

---

- Access Economics Pty Ltd., 2004: *The Cost of Domestic Violence to the Australian Economy: Part I* (Canberra, Commonwealth de Australia).
- Addati, L., y otros, 2014: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Ginebra, OIT). (Resumen disponible en español: *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo.*)
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2002: *Acoso moral en el trabajo y La violencia en el trabajo*, hojas informativas núms. 23 y 24.
- , 2014: *Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care*, informe del Observatorio Europeo de Riesgos (Luxemburgo).
- , 2015: Galardones de la EU-OSHA a las Buenas Prácticas 2014-2015: *Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*.
- , sin fecha: *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*, en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014: «Workplace violence», en: <http://www.aets.org/article179.htm> [consultado el 4 de julio de 2016].
- Anónimo, 2006: «Unison demands action on ‘culture of violence’ against professionals», en *Community Care*, núm. 1623, pág. 12.
- Antai, D., 2011: «Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria», en *BMC Public Health*, vol. 11.
- Appelbaum, S. H., y otros, 2012: «Workplace bullying: consequences, causes and controls (part two)», en *Industrial and Commercial Training*, vol. 44, págs. 337-344.
- Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA), 2015: *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- Asuagbor, L., 2016: *Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa*, informe de la magistrada Lucy Asuagbor, Comisaria y Relatora Especial sobre los derechos de las Mujeres en África (Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos), 60.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 18 de marzo de 2016, Nueva York, en: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.
- Baby, M., y otros, 2014: «‘Violence is not part of our job’: A thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experiences of patient assaults from a New Zealand perspective», en *Issues in Mental Health Nursing*, vol. 35, págs. 647-655.

- Baines, D., y Cunningham, I., 2011: «White knuckle care work’: Violence, gender and new public management in the voluntary sector», en *Work, employment and society*, vol. 25, págs. 760-776.
- Banerjee, A., y otros, 2012: «Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia», en *Social Science and Medicine*, vol. 74, págs. 390-398.
- Baxter, J., y Wallace, K., 2009: «Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders’ talk», en *Discourse Society*, vol. 20, núm. 4, págs. 411-429.
- Berdahl, J., y Moore, C., 2006: «Workplace harassment: Double jeopardy for minority women», en *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, núm. 2, págs. 426-436.
- Beugré, C., y otros, 2006: «Transformational leadership in organizations: An environment-induced model», en *International Journal of Manpower*, vol. 27, págs. 52-62.
- Bower, M., 1966: *The will to manage: Corporate success through programmed management* (Nueva York, editorial McGraw-Hill).
- Bowie, V., 2002: «Workplace violence: A second look», presentado en la Conferencia sobre la Prevención de Delitos organizada por el Instituto Australiano de Criminología y el Servicio de Prevención de Delitos del Departamento del Fiscal General de la Commonwealth, celebrada en Sydney los días 12 y 13 de septiembre de 2002.
- Brown, D., y otros, 2016: «The impact of Better Work: A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation», documento de trabajo del Instituto de Investigación sobre Cuestiones Laborales de la Universidad de Tufts, en: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C., 2016: «A danger for doctors in China: Patients’ angry relatives», en: [http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0).
- Campbell, C., 2014: «Ethical decision-making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and healthcare provider», presentado en la cuarta Conferencia Internacional sobre Violencia en el Sector de la Salud.
- Caponecchia, C., y Wyatt, A., 2011: *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (Londres, editorial Routledge).
- Cemaloglu, N., 2011: «Primary principals’ leadership styles, school organizational health and workplace bullying», en *Journal of Educational Administration*, vol. 49(5), págs. 495-512.
- Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016: «Violence in the workplace: OSH answers fact sheets», en: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [consultado el 7 de abril de 2016].
- Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) y Fundación Fair Wear, 2016: *Conjunto de Materiales Didácticos sobre «Violencia de género en las cadenas mundiales de suministro»*.
- Chappell, D., y Di Martino, V., 2006: *Violence at work*, tercera edición (Ginebra, OIT).
- Cihon, P., y Castagnera, J., 2013: *Employment and Labor Law* (Mason, editorial South-Western Cengage Learning).

- Comisión de Derechos Humanos de Ontario, 2011: *Policy on preventing sexual and gender based harassment*, en: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>.
- Comisión de Derechos Humanos e Igualdad, Reino Unido, 2011: *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (Londres).
- Comisión de Productividad de Australia, 2010: «Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety», en: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [consultado el 13 de enero de 2017].
- Comisión Europea, 1998: *Sexual harassment at the workplace in the European Union* (Bruselas).
- , 2015: *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work. Final report* (Bruselas).
- Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT), Comité Científico de Salud y Desarrollo en el Trabajo, 2014: *Creating a Safe and Healthy Workplace. A Guide to Occupational Health and Safety for Entrepreneurs, Owners and Managers*, en: [http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted\\_ohs\\_guide\\_v6\\_2015.pdf](http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf).
- Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT), Comité Científico de Salud y Desarrollo en el Trabajo, 2014: *Creating a Safe and Healthy Workplace. A Guide to Occupational Health and Safety for Entrepreneurs, Owners and Managers*, en: [http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted\\_ohs\\_guide\\_v6\\_2015.pdf](http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf).
- Comisión sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), Estados Unidos, 2016: *Informe de los copresidentes del grupo de trabajo designado por la EEOC para estudiar el acoso en el lugar de trabajo*.
- Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, 2012: *Psychosocial risk assessments – SLIC inspection campaign 2012: Final report*.
- , 2015: *Annual report 2014*.
- Confederación Europea de Sindicatos (CES), 2012: *Programa de acción de la CES sobre la igualdad de hombres-mujeres* (Bruselas).
- , y otros, 2008: *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.
- Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008a: *Combatir el acoso sexual en el trabajo: Una guía sindical* (Bruselas).
- , 2008b: *Lograr la igualdad de género: un manual sindical* (Bruselas).
- , 2014: *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, ITUC Legal and Policy Brief (Bruselas).
- Congreso de Sindicatos Británicos (TUC), 2016a: *Combatting racist abuse in the workplace: A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- , 2016b: *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (Londres).



- Congreso del Trabajo del Canadá, 2015: «Ending violence against women», en: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [consultado el 16 de junio de 2016].
- Crenshaw, K., 1989: «Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics», en *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, núm. 1, artículo 8.
- de Haan, W., 2008: «Violence as an essentially contested concept», en Body-Gendrot, S., y Spierenburg, P. (directores de la publicación): *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (editorial Springer), págs. 27-40.
- Denenberg, R., y Denenberg, T., 2012: «Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee», en *Work*, vol. 42, núm. 1, págs. 5-7.
- Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Federal Bureau of Investigation Academy, 2004: *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginia).
- , Oficina de Programas de la Justicia y Oficina de Estadísticas de la Justicia, 2001: *Violence in the workplace, 1993-1999. Special Report* (Washington D.C.).
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y Administración de Salud y Seguridad Ocupacionales (OSHA), 2002: *OSHA Fact sheet: Workplace violence* (Washington D.C.).
- , 2009: *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington D.C.).
- , 2010: *OSHA Factsheet preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Washington D.C.).
- , 2011: *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Washington D.C.).
- Departamento de Trabajo e Industria del Estado de Washington, Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin fecha: *Workplace Violence. Awareness and Prevention for Employers and Employees*.
- DeSouza, E., y Cerqueira, E., 2009: «From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 24(8), págs. 1264-1284.
- Dhir, R., 2015: *Indigenous Peoples in the World of Work in Asia and the Pacific: A status Report* (Ginebra, OIT).
- Dirección de Salud y Seguridad (HSE) del Reino Unido, 1995: *Preventing violence to retail staff*.
- , 2002: *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- , 2006: *Violence at work: A guide for employers* (Londres).
- Disability Rights International (DRI), Guatemala, 2015: «Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System», en «Making it Work Initiative on Gender and Disability Inclusion», agosto de 2015, págs. 10-12.
- Einarsen, S. 2005: «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience», en *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 7-3.

- , y otros (directores de la publicación), 2003: *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Londres, editorial Taylor and Francis).
- , y Skogstad, A., 1996: «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations», en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, págs. 185-201.
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), 2011: *Gender-based violence at the workplace. Report of the Expert Group Meeting organized by UN Women*, 12 y 13 de diciembre de 2011, en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>.
- , 2012: *Estimando el costo de la violencia doméstica contra las mujeres en Viet Nam* (Hanoi).
- Equal Rights Advocates, 2014: *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual harassment still exacting a heavy toll* (San Francisco).
- EuroCommerce, 2009: *Stop It! Preventing third-party violence in commerce – A toolkit* (Bruselas).
- EverSafe, 2015: *Workplace violence and harassment training Power Point* (Eversafe Media Inc), en: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point> [consultado el 15 de junio de 2016].
- Fair Wear Foundation y otros, 2013: *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (ONU Mujeres).
- Faley, R., y otros, 1999: «Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army», en *Journal of Business and Psychology*, vol. 13, págs. 461-484.
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), sin fecha: «Forma parte del trabajo, pero no debería serlo – ¡No a la violencia en el trabajo!» (Londres).
- Ferrante, J., 2015: *Sociology: A global perspective*, novena edición (editorial Cengage Learning).
- Fischinger, P., 2010: «‘Mobbing’: The German law of bullying», en *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1, págs. 153-184.
- FIU-Ligestilling, sin fecha: *FIU-Equality Training of elected union representatives for greater equality*, en: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), 2009: *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- Forastieri, V. (director de la publicación), 2012: *El paquete de formación de SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo, segunda edición* (Ginebra, OIT).
- Foro Internacional para los Derechos Laborales, 2002: *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.

- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), 2013: *Physical and psychological violence at the workplace*, Foundation Findings (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- , 2015: *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublín).
- , 2016: *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Luxemburgo).
- Gamonal, S., y Ugarte, J. L., 2012: «Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo», presentado en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago de Chile).
- García Rivera, B., y otros, 2014: «The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico», en *Contaduría y Administración*, vol. 59, págs. 175-193.
- Gelms, J., 2012: «High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct», en *Washington Law Review*, vol. 87, pág. 249.
- Giga, S., y otros, 2008. «The costs of workplace bullying», trabajo de investigación encargado por Dignity at Work Partnership: Unite the Union y el Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- Giunti, A., 2015: «Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno», en: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [consultado el 16 de junio de 2016].
- Graham, I., 2003: «Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?», en *La violencia en el trabajo, Educación Obrera 2003/4*, núm. 133, págs. 61-68 (Ginebra, OIT).
- Grinberg, E., 2015: «How to make science safer for women», en CNN, 4 de noviembre de 2015, en: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [consultado el 4 de julio de 2016].
- Grupo del Banco Mundial, 2015: *Mujer, empresa y el derecho 2016: Alcanzando la igualdad* (Washington D.C.).
- Heath, R., 2014: «Women's access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh», en *World Development*, vol. 57, págs. 32-46. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Heiskanen, M., 2007: «Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention», en *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, núm. 1, págs. 22-40.
- Hershcovis, M. S., y Barling, J., 2010: «Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators», en *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, págs. 24-44.
- Hillis, K., 2013: *Bullying in law enforcement: End the silence*, documento presentado en la sesión XLII de la School of Law Enforcement Supervision (Universidad de Arkansas, Little Rock, Estados Unidos).
- Hoel, H., y otros, 2014: *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Manchester Business School, Manchester).

- Holland, K. J., y Cortina, L. M., 2016: «Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women», en Connerley, M. L., y Wu, J. (directores de la publicación), *Handbook on well-being of working women* (Dordrecht, editorial Springer), págs. 83-101.
- Holmes, S., y Flood, M., 2013: *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, Alianza White Ribbon).
- Hsiao, P., 2015: «Power harassment: the tort of workplace bullying in Japan», en *UCLA Pacific Basin Law Journal*, vol. 32, págs. 181-201.
- Human Rights Watch, 2016: *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (Nueva York).
- Humphrey, S., y Kahn, A., 2000: «Fraternalities, Athletic Teams, and Rape», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 15, núm. 12, págs. 1313-1322.
- Husn, H. A., y otros, 2015: *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones, en asociación con la Walk Free Foundation).
- Hutchinson, M., 2009: «Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility», en *Contemporary Nurse*, vol. 32, núm. 1-2, págs. 147-155.
- Instituto de Asia y el Pacífico sobre la Violencia de Género, sin fecha: «Gender-based violence: Patriarchy and power», en: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [consultado el 10 de junio de 2016].
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), 2014: *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- , sin fecha: *What is gender-based violence?*, en: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [consultado el 10 de junio de 2016].
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estados Unidos, 2012: *Home healthcare workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- Jacobs, S., y otros, 2015: «Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain», en *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, págs. 393-410.
- Jayaraman, S., 2013: «Living Off Tips: Restaurant Workers Campaign for a Living Wage», Women's Media Center, 2 de octubre de 2013, en: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [consultado el 8 de junio de 2016].
- Jespersen, A. H., y otros, 2015: «Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems», en *Safety Science*, vol. 84, págs. 201-209.
- Kaplan, B., y otros, 2013: «Violence against health care workers», en *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, vol. 21, págs. 4-10.
- Kelleher, F., y otros, 2011: *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (Londres y París, Secretaría del Commonwealth).
- Keogh, P., y Byrne, C., 2016: *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland).

- Kimmel, M., 2004: «Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity», en Murphy, P. (director de la publicación): *Feminism and masculinities* (Oxford University Press).
- Krug, E., y otros (directores de la publicación), 2002: *Informe mundial sobre la violencia y la salud* (Ginebra, Organización Mundial de la Salud).
- LaMontagne, A., y otros, 2009: «Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians», en *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 33, núm. 2, págs 173-179.
- Lampman C., y otros, 2009: «Contrapower Harassment in Academia: A Survey of Faculty Experience with Student Incivility, Bullying, and Sexual Attention», en *Sex Roles*, vol. 60, págs. 331-346.
- Larson, C., 2013: «China's female factory workers face widespread sexual harassment», en *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China), 11 de diciembre de 2013.
- Lerouge, L., 2010: «Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives», en *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, págs. 109-152.
- , y Naito, S., 2016: «Bullying and law in Japan», en Lerouge, L. (director de la publicación): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (editorial Springer).
- Leymann, H., 1990: «Mobbing and psychological terror at workplaces», en *Violence and Victims*, vol. 5, págs. 119-126.
- Lippel, K., 2016: *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, documento de trabajo núm. 5/2016.
- , y Sikka, A., 2010: «Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: A Canadian overview», en *Canadian Journal of Public Health/ Revue canadienne de santé publique*, vol. 101, supl. 1, págs. S16-22.
- Luo, M., 2016: «An open letter to the woman who told my family to go back to China», en: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G., 2002: *The spectacle of violence: Homophobia, Gender and Knowledge* (Nueva York, editorial Routledge).
- Masselot, A., y otros, 2012: *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, red europea de expertos jurídicos en igualdad de género (Bruselas, Comisión Europea).
- Matulewicz, K., 2015: «Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants», en *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, vol. 30, págs. 401-419.
- McCann, D., 2005: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series, núm. 2 (Ginebra, OIT).
- McCurry, J., 2015: «Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work», en *The Guardian* (Londres), 18 de noviembre de 2015.



- , 2016: «Death from overwork: Japan's 'karoshi' culture blamed for young man's heart failure», en: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- McFerran, L., 2016: «Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016», en: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H., y otros, 2012: «Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power», en *American Sociological Review*, vol. 77, págs. 625-647.
- Melzer, S., 2002: «Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence», en *Journal of Marriage and Family*, vol. 64, págs. 820-832.
- Milczarek, M., 2010: *Workplace violence and harassment: A European picture*, informe del Observatorio Europeo de Riesgos (Luxemburgo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)).
- Ministerio de Recursos Humanos, Singapur, 2015: *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Brasil, 2015: *Domestic workers: Rights and duties*.
- Mistry, M., y Lato, J., 2009: «Bullying: a growing workplace menace», en *British Journal of Medical Practitioners*, vol. 2, núm. 1, págs. 23-26.
- Mollica, K., y Danehower, C., 2014: «Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities», en *Journal of Management and Marketing Research*, vol. 17, págs. 1-11.
- Monks, C., y Coyne, I., 2011: *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Moon, B., y otros, 2015: «Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress», en *Violence and Victims*, vol. 30, págs. 279-292.
- Naciones Unidas, 2010: *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer* (Nueva York).
- National Center for Injury Prevention and Control, 2003: *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Atlanta, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades).
- National Sexual Violence Resource Center, 2013: *Sexual violence & the workplace*, en: [http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications\\_nsvrc\\_overview\\_sexual-violence-workplace.pdf](http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf).
- Ness, K., 2012: «Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'», en *Gender, Work & Organization*, vol. 19, págs. 654-676.
- Newman, C., y otros 2011: «Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality», en *Human Resources for Health*, vol. 9.

- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2015: *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Viena, Naciones Unidas y Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja).
- Oficina de Normalización de Quebec y Asociación de Normalización del Canadá (BNQ-Grupo CSA), 2013: *Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation* (Norma Nacional del Canadá, Calgary y Ontario).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), 2013: «Ghana’s criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane», en: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- OIT, 1988: *Igualdad en el empleo y la ocupación*, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4 B) (Ginebra).
- , 1996: *Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111*, Informe III (Parte 4 B) (Ginebra).
- , 2001: *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (Ginebra).
- , 2004: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (Ginebra).
- , 2011a: *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangkok).
- , 2011b: *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua* (Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo) (Ginebra).
- , 2011c: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura* (Ginebra).
- , 2012a: *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo, a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe III (Parte 1B) (Ginebra).
- , 2012b: *Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo*, documento GB.316/INS/4 (Ginebra).
- , 2013a: *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
- , 2013b: *Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (reunión de 2015 y reuniones posteriores)*, documento GB.319/INS/2 (Ginebra).
- , 2013c: *Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Propuestas para el orden del día de la 103.ª reunión (2014) y de reuniones posteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo*, documento GB.317/INS/2 (Rev.) (Ginebra).

- 
- , 2013d: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra). (Resumen disponible en español: *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica.*)
- , 2013e: *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*, documento de trabajo (Ginebra).
- , 2013f: *Work-related violence and its integration into existing surveys*, documento de sala núm. 7 distribuido en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2-11 de octubre de 2013).
- , 2014a: *Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo*, documento GB.322/INS/2 (Ginebra).
- , 2014b: *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Ginebra, programa *Better Work*).
- , 2014c: *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense. Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, Oficina de la OIT).
- , 2014d: *Actas de la 322.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, documento GB.322/PV (Ginebra).
- , 2014e: *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, informe de investigación (Ginebra, programa *Better Work*).
- , 2015a: *Actas de la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, documento GB.325/PV (Ginebra).
- , 2015b: *Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (2017-2019)*, documento GB.323/INS/2 (Ginebra).
- , 2015c: *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT* (Ginebra).
- , 2016a: *Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, documento GB.328/INS/17/5 (Ginebra).
- , 2016b: *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)* (Ginebra).
- , 2016c: *Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)*, documento GB.329/INS/INF/3, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, (Ginebra).
- , 2016d: *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016* (Ginebra).
- , 2016e: *Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión* (Ginebra).
- , 2016f: *Promover una migración equitativa*, Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión (Ginebra).
- , y otros, 2002: *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud* (Ginebra).



- , sin fecha: «Violencia y estrés», en: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--es/index.htm> [consultado el 16 de junio de 2016].
- Omari, M., y Paull, M. (directores de la publicación), 2016: *Workplace abuse, incivility and bullying. Methodological and cultural perspectives* (Nueva York, editorial Routledge).
- Organización de los Estados Americanos (OEA), 2012: *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará*.
- Organización Internacional de Empleadores (OIE), 2014: *Documento de posición: Empoderamiento Económico de las Mujeres* (Ginebra).
- , sin fecha: «Diversidad», en: <http://www.ioe-emp.org/es/politicas/diversidad/>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), 2009: «Promoting gender equality to prevent violence against women», en *Violence Prevention: The Evidence* (Ginebra).
- , y Grupo del Banco Mundial, 2011: *World report on disability* (Ginebra). (Resumen disponible en español: *Informe mundial sobre la discapacidad*.)
- , 2016: «Global plan of action to strengthen the role of the health system in addressing interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children», en: [http://www.who.int/topics/violence/draft\\_one\\_gpav\\_3\\_08\\_3015\\_sep1.pdf?ua=1](http://www.who.int/topics/violence/draft_one_gpav_3_08_3015_sep1.pdf?ua=1).
- Ozdemir, S. M., 2012: «An investigation of violence against teachers in Turkey», en *Journal of Instructional Psychology*, vol. 39, págs. 51-62.
- Parlamento de la Commonwealth de Australia, Cámara de Representantes, Comisión Parlamentaria Permanente sobre Educación y Empleo, 2012: *Workplace bullying: We just want it to stop* (Canberra).
- Paul, S., 2016: «Women's labour force participation and domestic violence: Evidence from India», en *Journal of South Asian Development*, vol. 11, núm. 2, págs. 224-250.
- Phillips, J., y Vandenbroek, P., 2014: «Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues», en *Parliamentary Library, Research Paper Series 2014-15* (Parlamento de Australia).
- Pillinger, J., Schmidt, V., y Wintour, N., 2016: *Negociando por la igualdad de género, Relaciones laborales y negociación colectiva*, nota de información núm. 4 (Ginebra, OIT).
- Plankey-Videla, N., 2012: *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Public Broadcasting System, 2003: «A class divided. Introduction», en: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M., 2012: «The 'pre-invention' of precarious employment: The changing world of work in context», en *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 23, págs. 3-24.
- , 2015: *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series, núm. 67 (Ginebra, OIT).
- Rasmussen, C. A., Hogh, A., y Andersen, L., 2013: «Threats and physical violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 28, págs. 2749-2769.

- Rasmussen, M. B., Hansen, T., y Nielsen, K., 2011: «New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority», en *Safety Science*, vol. 49, págs. 565-574.
- Rayner, C., y otros, 2001: *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Rick, J., y Briner, R., 2000: «Psychosocial risk assessment: Problems and prospects», en *Occupational Medicine*, vol. 50, núm. 5, págs. 310-314.
- Riedel, M., y Welsh M., 2016: *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (Nueva York, Oxford University Press).
- Rospenda, K., y otros, 1998: «Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment», en *Gender and Society*, vol. 12, págs. 40-60.
- Safe Work Australia, 2016: *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Schablon, A., y otros, 2012: «Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study», en *BMJ Open*, vol. 2.
- Servicio de Consulta, Conciliación y Arbitraje (ACAS) y otros, sin fecha: *Preventing workplace harassment and violence. Joint guidance implementing a European social partner agreement*, en: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- Shallcross, L., 2003: *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Brisbane, Universidad de Griffith).
- Shindondola-Mote, H., y Kalusopa, T., 2011: *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries*, Instituto de Investigación y Políticas Laborales del Congreso de Sindicatos de Ghana.
- Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público del Canadá (CUPE), sector de igualdad, 2013: *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*, en: [http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia\\_backgrounder\\_en.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_backgrounder_en.pdf).
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, sin fecha: *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J., y Guthrie, R., 2010: «The Australian Legal Framework for Workplace Bullying», en *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1.
- Tiesman, H., y otros, 2012: «Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence», en *Annals of Epidemiology*, vol. 22, págs. 277-284.
- Torres, A., y otros, 2016: *Sexual harassment and bullying in the workplace in Portugal*, Policy Brief (Lisboa, Congresso Internacional de Estudos de Género (CIEG), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)).
- Tripathi, R., y Singh, P. (directores de la publicación), 2016: *Perspectives on violence and othering in India* (Nueva Delhi, editorial Springer).
- Truskinovsky, Y., y otros, 2014: *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series, núm. 14 (Ginebra, OIT).
- Tsuno, K., y otros, 2015: «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan», en *PLOS One*, vol. 10.

- UNI Global Union, sin fecha: *Carta de la UNI para Telecentros*.
- Unifor, 2013: *What if we had a women's advocate in all Unifor workplaces?*
- UNISON, 2014: *Domestic violence and abuse: a trade union issue – A UNISON guide* (Londres).
- , 2015: *Gender identity: An introductory guide for trade union reps supporting trans members*, en: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.
- Universidad de Sheffield, 2012: «Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace», en: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [consultado el 5 de julio de 2016].
- Van De Griend, K., y Messias, D., 2014: «Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice», en *Sex Roles*, vol. 71, págs. 33-42.
- van der Plancke, V., de próxima publicación: «Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment», en Lerouge, L. (director de la publicación): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (editorial Springer).
- van der Veur, D., y otros, 2007: «Gender-based violence», en *Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people* (Budapest, Consejo de Europa).
- Velázquez, M., 2010: «Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors», en *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, págs. 185-224.
- Vézina, M., y otros, 2011: *Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary núm. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Wagner, K., Yates, D., y Walcott, Q., 2012: «Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour», en *Work*, vol. 42, págs. 107-113.
- Walby, S., 2009: *The cost of domestic violence: Update 2009* (UNESCO y Universidad de Lancaster).
- West, B., y otros, 2014: «Cyberbullying at work: In search of effective guidance», en *Laws*, vol. 3, págs. 598-617.
- Wickramasekara, P., 2015: *Acuerdos bilaterales y memorandos de entendimiento sobre la migración de trabajadores poco calificados: reseña* (Ginebra, OIT, Servicio de Migraciones Laborales).
- Wilson, C., y otros, 2011: «Violence against teachers: Prevalence and consequences», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 26, págs. 2353-2371.
- Wlosko, M., y otros, 2014: *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la ciudad de Buenos Aires. Resultado de investigación finalizada*, en: [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24\\_Wlosko\\_Ros.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf) [consultado el 11 de agosto de 2016].

- Workplace Bullying Institute, 2014: *U.S. Workplace Bullying Survey February, 2014*, en: [http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25\\_hzm6bayl5.pdf](http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bayl5.pdf) [consultado el 13 de enero de 2017].
- Zapf, D., y Gross, C., 2001: «Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension», en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 10, págs. 497-522.
- , y Leymann, H., 1996: «Foreword», en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, págs. 161-164.